

Parti cipe ren is

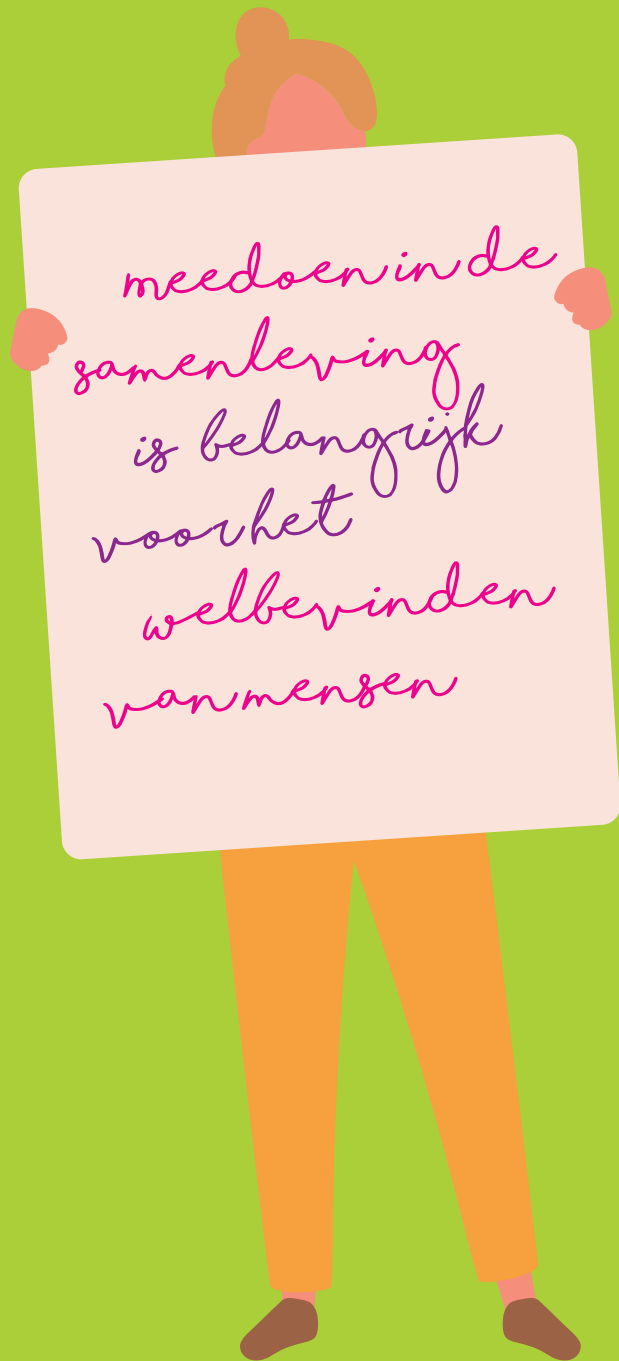
participeren is meer dan consumeren

inhoudelijk verslag
van de workshop
een onderdeel
van de werkconferentie
vernieuwd verbinden

mee doen

van de Maatschappelijke
Organisaties Limburg
20 februari 2020





Participeren is meedoen

Meedoen in de samenleving is belangrijk voor het welbevinden van mensen. Ieders mening telt. Luisteren naar de mening van iedereen hoort daarbij. Iedereen de ruimte geven om zich te laten horen.

Het lijkt logisch om iedereen te betrekken. Toch is het voor sommige mensen niet gemakkelijk om hun stem te laten horen. Ook kwetsbare mensen, minder mondige mensen, verlegen mensen, meertaligen, mensen met een beperking kunnen hun mening geven.

Participeren is mensen inspraak geven

Mensen inspraak geven bij je organisatie geeft hen meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Ze leren vaardigheden te ontwikkelen en in te spelen op interesses. Mensen inspraak geven bij je organisatie leert mensen hun eigen mening te geven en keuzes te maken. Betrokkenheid en vertrouwen wordt verhoogd.

Mensen inspraak geven bij je organisatie geeft ruimte aan dromen en vrijheid. Mensen inspraak geven verhoogd de kwaliteit van je organisatie.

participeren
is meer
dan alleen
consumeren



Inleiding

Natuurlijk ben je als organisatie blij als er veel mensen je activiteiten bezoeken. Toch steekt het als mensen zich alleen opstellen als “consumenten” die gebruik maken van je diensten en zich verder weinig betrokken voelen bij je organisatie. Participeren zou meer moeten zijn dan alleen consumeren. Het organiseren van meer inspraak van iedereen kan hierbij een hulpmiddel zijn. Vragen die dan al snel naar voren komen:

- wie laat je waarover meebeslissen?
- hoe voorkom je dat meebeslissen alleen iets wordt voor de hardste schreeuwsters?
- wil je zelf als organisatie veranderen als veel mensen en potentiële leden dit willen?

Tijdens de workshop **participeren is meer dan consumeren**, een onderdeel van de in februari 2020 gehouden werkconferentie **Vernieuwd Verbinden** van de Provincie Limburg werd stilgestaan bij deze en andere vragen die te maken hebben met inspraak, de actieve vorm van participeren.

In **het eerste gedeelte van dit boekje, van pagina 6 tot en met 27**, is de presentatie die tijdens de workshop werd gebruikt terug te vinden met een korte toelichting.

In **het tweede gedeelte, van pagina 28 tot en met 35**, zijn de opmerkingen terug te vinden die gemaakt werden tijdens de “tafelgesprekken”.

In **het derde gedeelte, van pagina 36 tot en met 46**, vindt u het door Hastijns ontwikkelde ‘analysemodel participatie’ waarmee u binnen uw eigen organisatie de stand van zaken rond participatie bespreekbaar kunt maken.

Dank voor de input van alle deelnemers aan de tafelgesprekken en een speciaal woord van dank voor Marjo Daniëls, Ivo Heuts en Léon Hoenen die gespreksleider waren aan de tafels.

Ton Custers (workshopleider).

Participatie

Afgeleid van Latijn: pars (deel) – cipere (nemen)

Er is altijd sprake van:

- een subject (persoon of groep die deelneemt)
- een object (datgene waaraan zij deelnemen)

Twee betekenissen van participatie:

- invloed op besluitvorming
- deelnemen aan

Participatie

Participatie betekent actieve deelname. Het is afgeleid van de Latijnse woorden pars (deel) en cipere (nemen). Wanneer over participatie wordt gesproken, is er altijd sprake van een persoon of een groep die deelneemt (**subject**) en datgene waaraan zij deelnemen (**object**).

Participatie kan betrekking hebben op allerlei subjecten (bijvoorbeeld jongeren, burgers, vrouwen) en op allerlei objecten (bijvoorbeeld politiek, arbeid, kunst, architectuur).

Het woord participatie heeft een sterk maatschappelijke, vaak politieke betekenis. Als die betekenis er niet is, wordt meestal eerder van deelname gesproken.

Bij maatschappelijke participatie wordt vooral de aandacht gevestigd op een bepaalde groep, bijvoorbeeld mensen met een functiebeperking (gehandicapt). Er wordt dan gekeken naar de verschillende wijzen waarop deze groep deelneemt aan de samenleving.



Invloed op besluitvorming

De deelname aan activiteiten die leiden tot directe beïnvloeding van:

- beleid en/of
- beleidsontwikkeling en/of
- besluitvormingsprocessen en/of
- uitvoering van beleid en/of
- activiteiten

Toets achteraf:

Zou het uiteindelijke resultaat er anders hebben uitgezien als men er niet bij betrokken was geweest?

Invloed op besluitvorming

Participatie is een veelbesproken onderwerp en iedereen weet zo ongeveer wat ermee bedoeld wordt. In de praktijk krijgt het begrip echter uiteenlopende interpretaties en gebruiksvormen. Wat de een onder het kopje participatie plaats noemt de ander informatieverstrekking.

Mogelijke definitie van participatie

De deelname aan activiteiten die leiden tot directe beïnvloeding van:

- beleid en/of
- beleidsontwikkeling en/of
- besluitvormingsprocessen en/of
- uitvoering van beleid en/of
- activiteiten

Dit klinkt een beetje formeel, maar het is wel een goede toets om te controleren of we te maken hebben met daadwerkelijke participatie of met "schijnparticipatie". Een andere toets om te controleren of er inderdaad sprake is geweest van participatie is om achteraf te bekijken of het uiteindelijke resultaat (van een project) er anders zou hebben uitgezien als de vrijwilligers hier niet bij betrokken was geweest. Mocht dit laatste het geval zijn, dan is er dus ook geen directe beïnvloeding geweest van beleid, beleidsontwikkeling, besluitvormingsprocessen, uitvoering van beleid of activiteiten en is er dus ook geen sprake van echte participatie.



Waarom participatie

Vanwege de actualiteit van het onderwerp

- iedereen is er mee bezig en wij moeten onze subsidie veilig stellen

Conflictbeheersing

- gesprekken naar aanleiding van klachten of ongenoegen in de hoop dat deze zullen afnemen

Draagvlak vergroten

- legitimatie van het bestaande beleid

Continuïteit van organisatie

- kwetsbaar opstellen

Waarom participatie

Natuurlijk ben je als organisatie blij als er veel mensen deelnemen aan je activiteiten. Toch steekt het als mensen zich alleen opstellen als “consumenten” die gebruik maken van je diensten en zich verder weinig betrokken voelen bij de organisatie. Participeren zou meer moeten zijn dan alleen consumeren. Het organiseren van meer inspraak van iedereen kan hierbij een hulpmiddel zijn.

Als je dit doet vanwege de actualiteit van het onderwerp of het veilig stellen van de subsidie, dan zal de invloed op het “consumentengedrag” van deelnemers gering zijn. Ditzelfde geldt als participatie wordt ingezet als middel om (mogelijke) conflicten op te lossen. Het meeste effect van het toepassen van participatie is als je je als organisatie kwetsbaar opstelt en alles bespreekbaar durft te maken.



Een open en kwetsbare houding kan zorgen voor:

- **Effectiviteit en operationele kwaliteit:** deelnemers kunnen nieuw licht op de zaak werpen en de praktische uitvoerbaarheid van voornemens vergroten. Zij weten vaak wat er precies speelt, ze zijn creatief en kunnen ertoe bijdragen dat het soms verkeerde denken bij de voorbereiding van besluitvorming doorbroken wordt.
- **Draagvlakvergroting en legitimiteit:** deelnemers zullen meer het gevoel krijgen voor de afwegingen en zich herkennen in bepaalde beleidskeuzen waardoor zij zich niet tegen het beleid zullen verzetten.
- **Continuïteit en betrokkenheid:** vragen naar de mening van alle betrokkenen zal ervoor zorgen dat iedereen zich sterker betrokken voelt bij de organisatie, en daardoor bijdragen aan de continuïteit van de organisatie.

De participatieladder

Hiërarchie van participatievormen

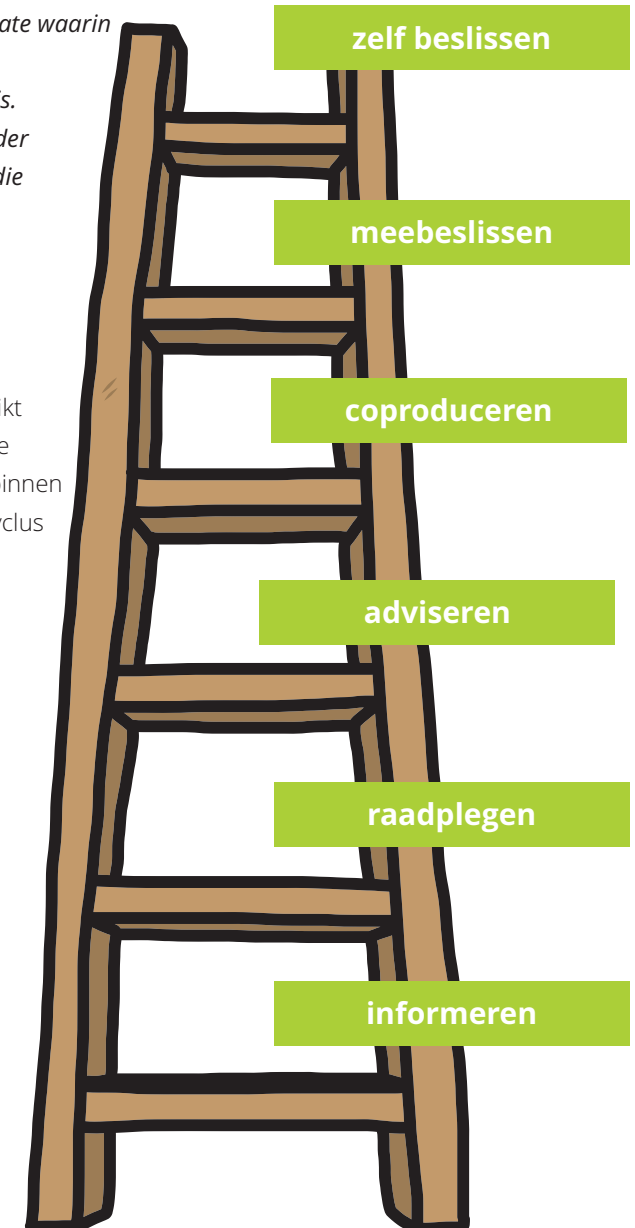
Toetsen van mate van invloed

Welke graad van participatie is binnen een beleidscyclus geschikt

De participatieladder

(wikipedia) Een *participatieladder* is een hiërarchie van participatievormen gerangschikt naar de mate waarin participatie binnen een maatschappij mogelijk is. Met een participatieladder is de mate van invloed die actieve burgers kunnen uitoefenen te toetsen.

Participatieladders worden onder andere door gemeentes gebruikt om te beoordelen welke graad van participatie binnen een bepaalde beleidscyclus geschikt is.



Ladder van Sherry Arnstein

burgermacht

nep-participatie

non-participatie

Ladder van Sherry Arnstein

Als de term 'participatieladder' valt, wordt meestal bedoeld op de oorspronkelijke, door Sherry Arnstein ontwikkelde, ladder die er als volgt uitziet:

Burgermacht

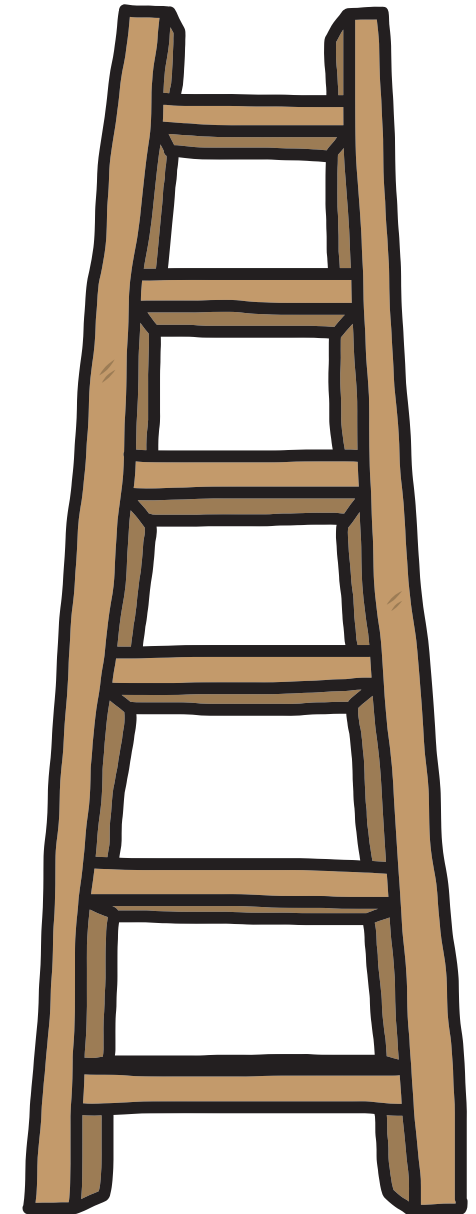
- 8 Samenwerking met burgers als opdrachtgever
- 7 Samenwerking met burgers als grootste belanghebbende
- 6 Samenwerking met burgers als erkend medebelanghebbende

Nep-participatie

- 5 Inspraak voor/door burgers
- 4 Consultatie van burgers
- 3 Informatie aan burgers

Non-participatie

- 2 Opvoeding van burgers
- 1 Manipulatie van (onderkende) belangen burgers



Participatie op alle niveaus

Hiërarchie van participatievormen

Toetsen van mate van invloed

Welke graad van participatie is binnen een beleidscyclus geschikt

Op alle niveaus

De groepsleider die elke week een activiteit verzorgt voor een groep kinderen binnen een jeugdvereniging denkt bij de term "participatie" aan andere zaken dan de bestuurder of de professional van een organisatie. Wie laat je waarover **meebeslissen** speelt op alle niveaus binnen de organisatie. Het lijkt logisch om iedereen te betrekken. Toch is het voor sommige mensen niet gemakkelijk om hun stem te laten horen. Ook kwetsbare jongeren, minder mondige kinderen, verlegen ouders, meertaligen en jongeren met een beperking moeten hun mening kunnen geven.



meebeslissen

overleggen

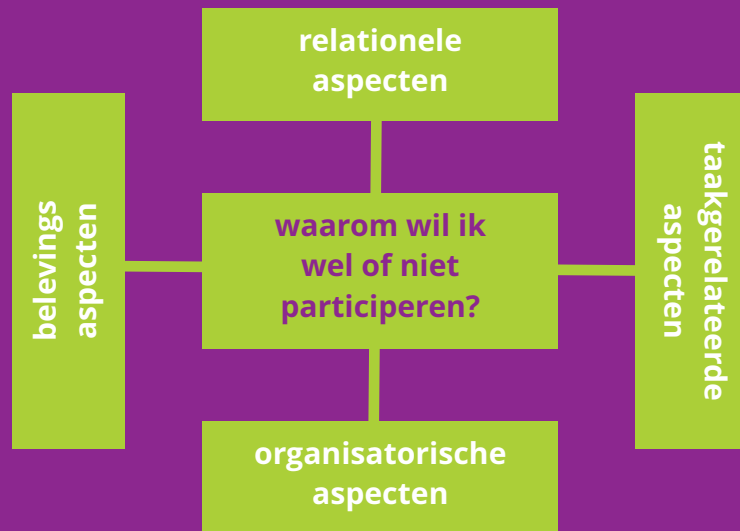
consultatie

informatie

opvoeding

manipulatie

Alles moet kloppen



Ontdek mogelijkheden

Waarom zou ik binnen deze organisatie **wel of niet willen participeren**? Als bestuur van een organisatie is het goed om deze vraag regelmatig te stellen. Het is zaak om te ontdekken welke aspecten van invloed zijn op de keuze van de vrijwilliger om wel of niet actief te zijn en te blijven. Als je als organisatie weet welke aspecten dat zijn, kun je hier aan werken.

Hoe meer zaken je goed hebt geregeld en overdacht als organisatie, hoe groter de kans is dat iemand wil participeren binnen je organisatie. In het schema wordt "participeren" bekeken vanuit vier verschillende invalshoeken.



Organisatorische aspecten

Dit zijn die aspecten die te maken hebben met de organisatorische voorwaarden, continuïteit, stabiliteit en de praktische zaken rond de activiteiten en werkzaamheden die je moet verrichten.

Taakgerelateerde aspecten

Dit zijn de aspecten die direct betrekking hebben op de taken/werkzaamheden die je binnen de organisatie uitvoert.

Relationele aspecten

Hierbij wordt gekeken naar de relatie van de vrijwilliger met anderen binnen de organisatie en de aansturing van vrijwilligers.

Belevingsaspecten

Bij deze aspecten wordt gekeken naar hoe vrijwilligers de organisatie ervaren en beleven. Het gaat hier met name om "gevoelszaken".

Zie pagina 36 en volgende voor een verdere uitwerking van het schema en een tool om dit schema te gebruiken binnen je organisatie.

Belemmering participatie (subject)

Zaken zijn vaak te complex voor anderen

Participatie is vaak het gelijk van de
hardste schreeuwer

Eigen belang gaat vaak voor algemeen belang

Je kunt niet onbeperkt tijd vragen van iedereen

Zou je dit kunnen voorkomen?

Welke instrumenten/methodieken
kun je gebruiken?

Beren op de weg

Beer 1

*Deelnemers weten onvoldoende van
wat zich op bestuursniveau afspeelt.*

Dit kan ongetwijfeld waar zijn, maar
verschuil je er niet achter. Stel je als
bestuurder open op naar leden en vrij-
willigers, geef hen de juiste informatie in
verstaanbare taal, deel je kennis, maak
hen wegwijz in de wereld van je bestuur.
Je zal zien, leden en vrijwilligers begrijpen
meer dan je denkt. Samen met goed
geïnformeerde leden en vrijwilligers kom
je tot een vruchtbare samenwerking.

Beer 2

*Wij zijn er als bestuur toch voor om
beslissingen te nemen?*

Inderdaad, beslissen blijft dé bevoegd-
heid van een bestuur. Maar overwogen
beslissingen stoelen ook op argumen-
ten en ideeën vanuit leden. Luister naar
wat leden en vrijwilligers denken en ga
in gesprek. Hun voorstellen kunnen best
verrassend én goed zijn.

Beer 3

Je geeft criticasters een platform.

Wie de mening van leden en vrijwilligers
vraagt, zal ze hoogstwaarschijnlijk ook
krijgen. Zo lijkt het wel alsof je kritiek op

je eigen beleid organiseert. Toch leert de
ervaring dat als leden en vrijwilligers se-
riëus genomen worden, de fase van kri-
tiek snel ombuigt in een constructief
samenspel.

Beer 4

*Leden en vrijwilligers denken altijd
eerst aan zichzelf.*

Denk verder dan dit vooroordeel. Geef
leden en vrijwilligers ruimte om te
groeien. Een individuele vraag of het
uiten van zorgen geven betrokkenheid
aan en is vaak een eerste, maar belang-
rijke, opstap om te komen tot inzet voor
de totale organisatie.

Beer 5

Je kan het niet voor iedereen goed doen.

Leden en vrijwilligers zijn geen homo-
gene groep. Je doet het nooit voor
iedereen goed. Probeer te zoeken naar
gemeenschappelijke belangen, maak
realistische plannen. Maar laat leden
en vrijwilligers ook zien dat er spel-
regels zijn. Vaak zijn verschillen in
mening te overbruggen met een goed
opgebouwde discussie, die nooit op de
persoon maar altijd op de zaak is
gericht.

Belemmering participatie (object)

Kost tijd en vertraagt de besluitvorming

De wensen/eisen vanuit externen kunnen verschillen van de wensen/eisen van internen

Veranderingen kunnen leiden tot ledenverlies

De identiteit van de groep bepaalt de samenstelling van de groep en niet andersom

Moet je dit voorkomen en zo ja: hoe?

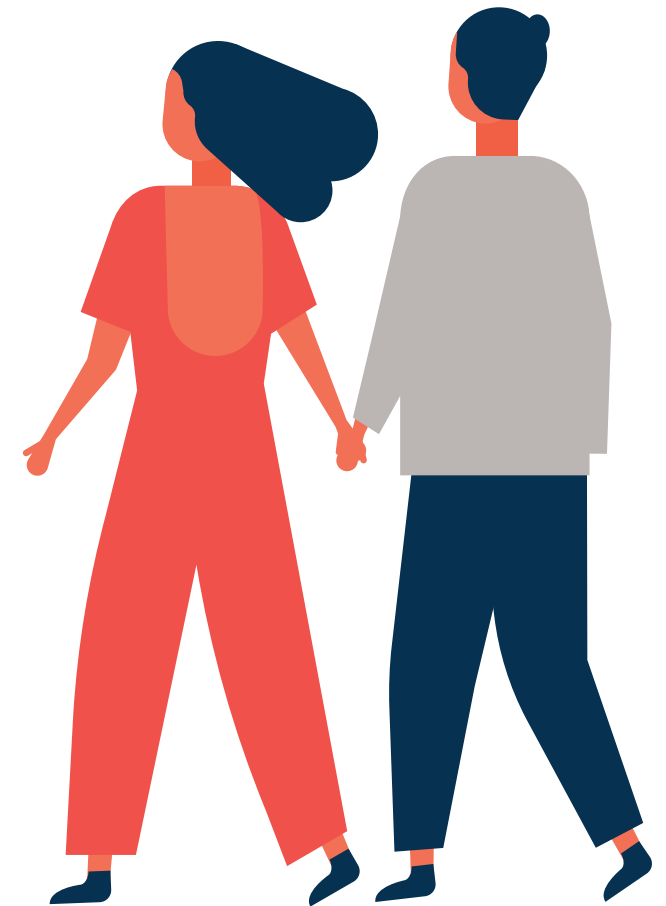
Welke methodieken kun je gebruiken?

Beren op de weg

Beer 6

Participatie kost tijd.

Laat je daardoor niet afschrikken. Een besluit nemen zonder dat het gedragen wordt door de leden en vrijwilligers kan op termijn veel meer tijd kosten.



Valkuilen

Starheid van de organisatie (onbewust)

Geen 'veilige' omgeving voor opmerkingen en afwijkende mening

Uitgaan van vooronderstellingen

Groupthink

(Hoe) kun je dit voorkomen?

collage

interview

Welke instrumenten en methodieken kun je gebruiken?

onderzoek

babbelbeest

dromenlab

vlogbox

inspraakcafé

ideeënbus

beeldverhaal

veranderspel

De zeven b's

Belemmeringen voor inspraak

Bereikbaar

De manier waarop je leden en vrijwilligers bereikt. Dit is niet voor iedereen hetzelfde. Soms is het noodzakelijk om naar mensen toe te gaan.

Betaalbaar

Bekijk of de kosten betaalbaar zijn voor iedereen. Denk aan alternatieven of kortingssystemen en welke gevolgen dit heeft voor je organisatie en de leden en vrijwilligers.

Begrijpelijk

Niet alleen de taal waarin je spreekt zorgt ervoor dat leden en vrijwilligers je begrijpen. Ook uitdrukkingen, beeldspraak, non-verbale communicatie zijn onderdeel van hoe helder je spreekt.

Beschikbaar

De aanwezigheid van de bestuurders en de bereidheid om open te staan voor iemands mening is hierbij van belang.

Betrouwbaar

Maak je waar wat je belooft? Zorg dat je leden/vrijwilligers geen vals gevoel van inspraak geeft, maar ook effectief probeert aan de slag te gaan met wat ze aanleveren.

Bekend

Op hoeveel verschillende manieren probeer je leden en vrijwilligers te betrekken bij besluitvorming? Welke doelgroep wil je betrekken? Zorg dat leden en vrijwilligers weten wat een inspraakmoment is en waarover het gaat.

Bruikbaar

Hebben de leden/vrijwilligers er iets aan om hun mening te geven? Is het aangepast aan de behoeften van de verschillende organisatieonderdelen? Is het relevant voor verschillende groepen?

Open deuren

Neem iedereen serieus en luister zonder oordeel

Geef aan hoe lang het duurt voor er daadwerkelijk iets kan gebeuren/veranderen

Geef alle informatie waar je zelf over beschikt en werk niet met een dubbele agenda

Participatie is een leerproces waarin fouten gemaakt mogen worden die je naar elkaar moet kunnen en durven toegeven

Tips

Als je gebruik maakt van methodieken om mensen actief te betrekken of naar hun mening vraagt, moet je iets doen met de verkregen informatie. Creëer geen vals gevoel van inspraak.

Geef een duidelijk stappenplan, wat zal er, wanneer gebeuren.

Wees eerlijk in je communicatie, wat wordt er gedaan met de informatie.

Denk na over de haalbaarheid van de ideeën.

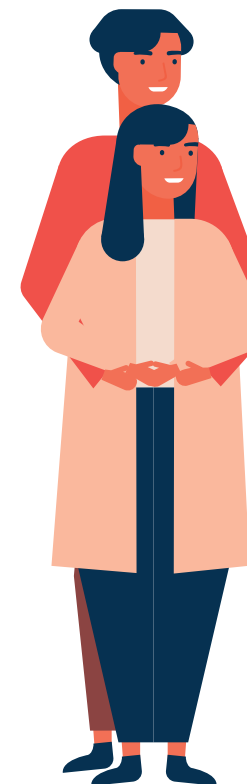
Laat op verschillende manieren (zowel schriftelijk als mondeling) weten wat de uitkomst is.

Iedereen kijkt op een eigen manier naar de wereld. Die kijk wordt beïnvloed door opvoeding, ervaring, cultuur en zo meer. Dit bepaalt je waarden en normen. Referentiekaders zorgen ervoor dat iedereen op zijn/haar eigen manier reageert op spanningen, taalgebruik, afspraken, lichamelijkeheid.

Soms is het voor mensen moeilijk om in een groep vragen te beantwoorden. Niet iedereen wil hetzelfde, probeer je in die persoon te verplaatsen om dat te begrijpen.

Heb respect voor wat anderen zeggen en probeer goed te luisteren.

Lachen met een antwoord of het geven van afwijzende reacties kan er voor zorgen dat mensen zich afsluiten en niet meer meewerken.





Tips

Hoe je participatie binnen je organisatie organiseert is afhankelijk van een aantal elementen.

Het groepsproces

In een groep die elkaar reeds kent, zul je anders te werk gaan dan in een groep die elkaar nog nooit heeft gezien.

De groepsdynamica

Is het thema bespreekbaar in de groep? Voelt iedereen zich veilig om zijn mening te uiten?

De leeftijd

Als je iets te weten wilt komen van kinderen doe je dit op een andere manier dan bij jongeren of volwassenen.

De grootte van de groep

Hoe je participatie binnen je organisatie organiseert is ook afhankelijk van het aantal mensen dat aan het participatieproces gaat deelnemen.

De duur van de gebruikte werkwijze

Een evaluatie van een activiteit op het einde van de vergadering, of er een volledige vergadering aan wijden, zal een andere werkwijze vereisen. De tijd die je uittrekt, voor het participatietraject, zal bepalend zijn voor je werkwijze.

Tips

Participatie niet alleen van bovenaf regelen maar vooral 'bottom up'.

Houd het laagdrempelig (denk bijv. ook aan laaggeletterden die informatiemateriaal vaak niet kunnen lezen).

Bijeenkomsten zijn vaak op momenten dat beoogde vrijwilligers moeten werken (betere afstemming).

Scholing beter afstemmen op behoefte (type vrijwilliger verandert immers ook).

Let bij die benadering ook er op dat mensen bij je organisatie passen (belevingsaspecten) en geef duidelijk aan voor welke taken je iemand benadert.

Kerstkaart aan alle leden en deelnemers met de vraag om een wens voor de organisatie op te schrijven. Dit leidde tot goede ideeën.

Denktank oprichten.

Flex vrijwilligers inzetten (kleine en overzichtelijke taken) Met de opmerking erbij dat je ook het type "traditionele" vrijwilliger nodig hebt.

Zorg voor goede begeleiding en opleiding van nieuwe mensen (inwerken) en spreek duidelijk verwachtingen naar elkaar uit.

SpeL heeft methode ontwikkelt om vrijwilligers die je nu niet zo makkelijk bereikt, toch over de streep te trekken. Informeer via speeltuinwerklimburg.nl.

Zoek meer de samenwerking op.

Durf vrijwilligers verantwoordelijkheden en vertrouwen te geven (eigenaarschap).

Kies voor positieve benadering: laat mensen trots zijn op de organisatie en ga het gesprek aan over hetgeen ze wel kunnen of willen.

Groepsdynamiek is belangrijk.

Vraag niet 1 persoon maar minimaal 2 om aan te sluiten.

Wees transparant.

Vergaderingen bijwonen via Skype!

Zorg dat er een vast aanspreekpunt is voor vrijwilligers.

Vragen

Past de structuur nog in de huidige tijd?

Geeft ons vrijwilligerswerk voldoende voldoening?

Is er sprake van hiërarchie? Dat schrikt mensen af.

Zijn we als organisaties voldoende zichtbaar? Onbekend maakt nog altijd onbeminde.

Zijn locaties goed bereikbaar (voor jongeren bijvoorbeeld openbaar vervoer)?

Zijn de bijeenkomsten gepland op tijden dat nieuwe mensen ook kunnen aansluiten?

Kent de organisatie goede voorzieningen en faciliteiten.

Staan we wel open voor de nieuwe generatie?

Zijn je vrijwilligers voldoende geëquipeerd om hun taak uit te voeren?

Is de afstand tussen bestuur en vrijwilliger niet te groot?

Investeer in vrijwilligers (tijd, faciliteiten, training, vaardigheden) .

Laat mensen hun grenzen aangeven.

Creëer veiligheid.

Participatie begint onderaan (start bij de zwakste schakel).

Let op de generatiekloof.

We kijken te vaak naar functies in plaats van rollen.

Vrijwilligers stappen niet vanuit zichzelf naar je organisatie. Daar moet je zelf iets voor doen. Kies voor een persoonlijke benadering.

Organisaties moeten kritischer naar zichzelf kijken (reflectie).

Vrijwillig is niet vrijblijvend.

Durf ook afscheid te nemen van zittende mensen.

Dominante bestuurders schrikken vrijwilligers af.

Om over na te denken

Ouderen voelen zich bedreigt door de jongere generaties vanwege hun kennis van multimedia en andere manier van communiceren. Dit kan doorbroken worden door goede communicatie en begrip te tonen voor elkaar.

Vertrouwen geven aan mensen, denk niet "dit doen we al jaren zo" geef nieuwe mensen de kans om hun ideeën bespreekbaar te maken.

Er zijn te veel regels.

Open staan voor nieuwe mensen. Geef ze het gevoel dat ze welkom zijn zo kun je er voor waken dat je ze niet kwijt raakt.

Diversiteit creëren.

Er wordt te weinig ruimte gegeven door de subsidieverstrekker aan de organisatie.

Mensen worden niet gestimuleerd om mee te denken.

Het niet willen zien van kansen die geboden worden.

Ruimte geven aan nieuwe ideeën, hoe wordt deze ruimte gegeven

Zorg dat nieuwe mensen geaccepteerd worden.

Voorkom dat één persoon te veel aan het woord is.

Iedereen aan de beurt laten komen.

'Stille wateren' in hun waarde laten.

De organisatie moet uitnodigend zijn.

Oog hebben voor signalen.

De samenleving moet accepteren dat mensen willen participeren.

Toegankelijk bestuur.

Voer een intakegesprek met nieuwe mensen, vraag naar hun motivatie en wat ze graag willen betekenen voor de organisatie.

Geef de nieuwe mensen een inwerkprogramma.

Geef feedback over hun functioneren.

Laat ze zelf tijdens het inwerkprogramma een thema organiseren.

Zorg voor een vaste contactpersoon.

Belonen zorgt voor binding en eigenaarschap.

Een coördinator voor de vrijwilligers.

Het bestuur moet 360 graden feedback geven.

Laat de mensen floreren in hun comfort.

In spelvorm een veilige omgeving creëren.

Anderen de ruimte geven/pauze geven om iets te zeggen.

Persoonlijk aanspreken.

Zorg voor een vertrouwenspersoon.

Belemmeringen

Te weinig tijd nemen voor participatietraject, participatie kost tijd en vaak ook geld.

Het ontbreekt het bestuur of beroepskrachten aan vaardigheden om het participatietraject succesvol te laten zijn.

Te weinig verantwoordelijkheden voor mensen in de organisatie.

Zaken werken prima zoals we ze nu doen (omdat we het altijd zo gedaan hebben).

Angst voor falen.

Teveel formaliteiten.

Te weinig duidelijk wat participatie is en hoe ermee om te gaan.

Gebrek aan kennis.

De grootte van de club: het is anders voor een organisatie met 3000 meedenkende leden dan een club met 10 leden.

Structuur is een belemmering.

Praktisch zijn er belemmeringen die vaak voorkomen bij landelijke organisaties met provinciale en districts-vertakkingen.

Vrijwilligers vertegenwoordigen vaak een belangengroep.

Aanpassen van de organisatie aan de 'moderne' tijd is vaak een struikelblok.

Statuten staan in de weg of moeten gewijzigd worden en dat kost geld.

De manier waarop tegen de inzet van vrijwilligers wordt aangekeken: je zet geen mensen neer maar overlegt met mensen. Je maakt groepjes en vraagt wat mensen toe te voegen hebben aan voorstellen. Je geeft mensen de ruimte om iets bij te dragen.

Kennisniveau van vrijwilligers is vaak een belemmering.

Slechte communicatie, slechte notulering en gemis aan informatie.

Mensen zijn vaak niet goed geïnformeerd.

Er is vanuit de overheid geen budget voor een participatietraject.

De wijze van besluitvorming is niet duidelijk of slecht geregeld.

Vrijwilligers voelen zich vaak niet begrepen.

Er is geen open organisatie.

Vooroordelen zoals: 'het zijn jongeren die kunnen dat niet'.

Teveel ligt vast in regels.

Sombere gedachten als: 'het levert toch niets op'.

Maatwerk kost teveel tijd.

Als een organisatie top-down werkt en niet andersom.

Een gemeenschappelijke visie.

Kansen voor participatie

Positieve houding van de zittende vrijwilligers voor de nieuwe garde.

Accepteren dat er meer meningen zijn naarmate meer mensen betrokken zijn.

Het versterkt transparantie en vertrouwen.

Verzamel goede voorbeelden van andere organisaties.

Laat vrijwilligers merken dat ze belangrijk zijn: kaartje, bedankje en zo meer.

Zie participatie als een middel om iedereen te laten meedoen.

Mensen laten meedoen aan de samenleving zou bij elke maatschappelijke organisatie tussen de oren moeten zitten.

Participatie begint bij goed luisteren.

Geef duidelijkheid aan vrijwilligers over waarover ze wel en niet kunnen participeren.

Zorg dat het voor vrijwilligers leuk is om erbij te horen.

Geef verantwoordelijkheden.

Participatie werkt beter op projectbasis.

Maak tastbaar wat de veranderingen kunnen opleveren

Goede voorbeelden doen goed volgen.

Maak functieomschrijvingen.

Participatie maakt vrijwilligers gelijkwaardig

Bijhouden van lijst van aftreden van (bestuurs)-leden

Participatie kan de kwaliteit van een activiteit verhogen.

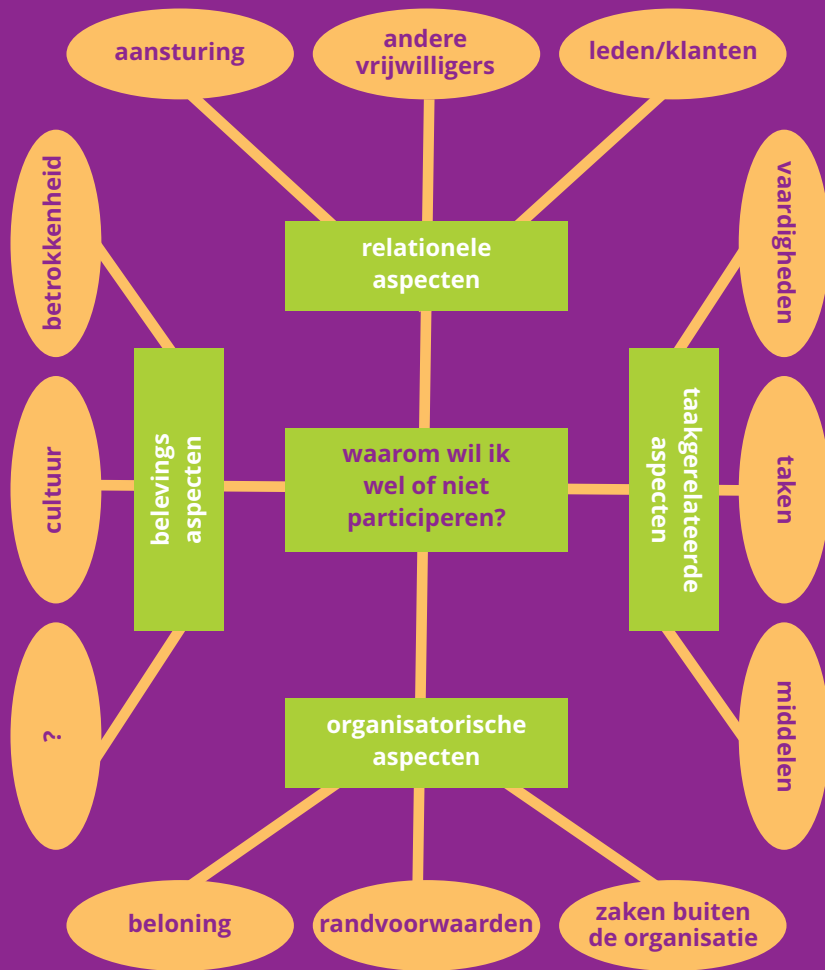
Vrijwilligers sluiten zich graag aan bij een participerende organisatie.

Zeggenschap is belangrijk voor de ontwikkeling van mensen en daar profiteren we allemaal van.

Zorg voor een heldere structuur zodat duidelijk is hoe iemand kan meedoen.

Zorg voor een goede organisatiestructuur.

Analyse model participatie



Waarom zou ik binnen deze organisatie wel of niet willen participeren?

Als bestuur van een organisatie is het goed om deze vraag regelmatig te stellen. Het is zaak om te ontdekken welke aspecten van invloed zijn op de keuze van de vrijwilliger om wel of niet actief te zijn en te blijven. Als je als organisatie weet welke aspecten dat zijn, kun je hier aan werken.

Hoe meer zaken je goed hebt geregeld als organisatie, hoe groter de kans is dat iemand wil participeren binnen je organisatie.

Hoe staan wij er voor?

Als je wilt weten hoe jullie als organisatie er voor staan op het gebied van inspraak/participatie, bespreek dan de verschillende aspecten (op de volgende pagina's beschreven) binnen je bestuur. Laat alle bestuursleden de verschillende aspecten individueel beoordelen. Ieder vult vervolgens de score voor de verschillende onderdelen in op het scoreformulier op pagina 46. Plan vervolgens een bestuursvergadering en bespreek hetgeen iedereen heeft ingevuld.

Laat de lijst ook door een vrijwilliger die niet in het bestuur zit invullen.



Zelf aan de slag



Organisatorische aspecten

Randvoorwaarden

De vrijwilliger moet zich (als dat niet zijn specifieke taak is) geen zorgen hoeven te maken over de contacten met de gemeente, de ruimte die gebruikt moet worden voor activiteiten, de contributie enz. enz. Als organisatie dien je ervoor te zorgen dat deze zaken goed zijn geregeld. Als dit is gebeurd, kan de vrijwilliger zich volledig concentreren op zijn eigenlijke taak. Wel kan/moet de vrijwilliger betrokken worden bij het nemen van besluiten over deze zaken. 'De organisatie' kan vervolgens voor de uitwerking zorgen.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Beloning

Een vrijwilliger krijgt geen salaris. Waar je een vrijwilliger wel mee kunt "betalen" is waardering voor het werk dat wordt verzet. Een feestje, een verjaardagskaart, een kaartje met de feestdagen, een bedankbriefje na een geslaagde grotere activiteit zijn kleine attenties die vrijwilligers zeer op prijs stellen. Ook is het van belang dat de organisatie zich bewust is van de kosten die vrijwilligers soms moeten maken. Denk hierbij aan reiskosten, portokosten, telefoonkosten en dergelijke. Niet alles hoeft betaald te worden maar alles moet wel op zijn waarde geschat worden.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Zaken buiten de organisatie

Als je als organisatie binnen de gemeenschap een goede naam hebt, levert het een zekere status op als je kunt zeggen dat je als vrijwilliger verbonden bent aan zo'n organisatie.

De werkzaamheden die een vrijwilliger verricht kunnen ook iets 'opleveren' voor het betaalde werk of de opleiding van een vrijwilliger. Dit kan zijn door de ervaringen die wordt opgedaan, maar ook door het netwerk dat wordt opgebouwd door het actief zijn binnen een organisatie.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Taak gerelateerde aspecten

Vaardigheden

Als een vrijwilliger niet beschikt over de juiste vaardigheden om taken uit te voeren, zal dit onherroepelijk leiden tot frustraties. Het gaat hierbij zowel om de praktische uitvoering van taken (het hoe) als ook om de 'theorie' (het waarom). Van belang is dat de vaardigheden waarover vrijwilligers beschikken aansluiten bij de taken die zij binnen de organisatie verrichten.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Taken

Heldere kaders over wat wordt verwacht van vrijwilligers, zijn van belang voor de uitvoering van taken. Kaders bepalen de richting, vrijwilligers zijn verantwoordelijk voor concrete invulling.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Middelen

Van belang is dat materialen/hulpmiddelen die nodig zijn voor het uitvoeren van taken beschikbaar zijn op het moment dat ze nodig zijn en dat de kwaliteit van die materialen goed is.

Het betrekken van vrijwilligers bij de keuze en aanschaf van materialen/hulpmiddelen verhoogt de efficiëntie van het gebruik van die materialen en vergroot de betrokkenheid van de vrijwilliger bij de invulling van het werk.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Relationele aspecten

Leden en klanten

De tevredenheid van een vrijwilliger wordt voor een groot deel bepaald door de relatie die de vrijwilliger heeft met de leden/klanten waarmee directe contacten zijn. Een 'open mind' is een basisvoorwaarde, maar de een ligt je beter dan de ander. Het gaat hierbij om de relatie met individuele leden/klanten als ook om de leden en klanten als groep. Vrijwilligers zullen gemotiveerder zijn naarmate het beter 'klikt' met de leden en klanten.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Andere vrijwilligers

Zoals het wel of niet kan klikken tussen vrijwilliger, leden en klanten, zo kan het ook wel of niet klikken tussen vrijwilligers onderling. De onderlinge band tussen vrijwilligers is van groot belang voor de organisatie, maar ook voor de vrijwilliger zelf. Vaak genoeg leidt deze band tot langdurige vriendschappen die verder gaan dan de carrière binnen de organisatie. Hierbij gaat het om de relatie met vrijwilligers waar je samen mee voor een bepaalde taak staat, maar ook om vrijwilligers binnen de organisatie waar je voor de uitvoering van je taak niet direct mee te maken hebt.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Aansturing

De manier waarop vrijwilligers worden aangestuurd kan een bron van inspiratie zijn, maar kan ook zorgen voor de nodige frustraties. De relatie met diegene die zorgt voor de directe aansturing moet open en eerlijk zijn, om te voorkomen dat zaken sluimerend voor een verstoorde relatie gaan zorgen. Dit geldt ook voor de relatie met het bestuur van de organisatie. De band met het bestuur hoeft niet 'innig' te zijn, maar voorkomen moet worden dat er een wij (de uitvoerende vrijwilligers) en zij (het bestuur) gaat ontstaan.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Belevingsaspecten

Betrokkenheid

De betrokkenheid van de vrijwilliger bij de organisatie is bepalend voor de investering die een vrijwilliger in de organisatie bereid is te doen. Het gaat hierbij niet alleen om betrokkenheid bij de leden/cliënten, maar ook om betrokkenheid bij de totale organisatie.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

Cultuur

Elke organisatie kent zijn eigen cultuur. De cultuur van de organisatie moet passen bij de vrijwilliger. Is een vrijwilliger 'formeel' in de omgang met anderen, maar is de dominante cultuur binnen een organisatie een van 'informele' omgang met elkaar, dan zal dat op termijn tot onvrede leiden. Dit geldt ook voor de 'cultuur van het werk'. Is alles tot in de puntjes voorgeschreven en geregeld en houdt een vrijwilliger van improviseren, dan kan dit tot spanningen leiden.

Welke score geef je je eigen organisatie qua inspraak/participatie mogelijkheden op dit onderdeel op een schaal van 1 t/m 10? Vul in:

>

Hoe worden leden/vrijwilligers bij dit onderdeel betrokken? Vul in:

>

Wat zou er veranderd/verbeterd kunnen worden? Vul in:

>

?? Ongrijpbare belevingsaspecten

Het kan zijn dat bij de waardering door een vrijwilliger van alle verschillende aspecten die zijn genoemd de uiteindelijke score laag is. Maar er is iets dat we niet kunnen meten of aantonen waardoor iemand zich toch met hart en ziel zal blijven inzetten voor de organisatie.

Ook kan het gebeuren dat een organisatie haar uiterste best doet en er in slaagt om alle punten positief te beïnvloeden, maar dat de vrijwilliger er toch voor kiest om te vertrekken en er geen nieuwe vrijwilligers te vinden zijn. Dit ongrijpbare punt maakt het dus ook per definitie onmogelijk om een 'vrijwilligersplan' op te stellen dat altijd werkt. Gelukkig kunnen we nog niet alles wat het menselijk gedrag aangaat verklaren en indelen. Dit laatste mag nooit een excuus zijn voor een organisatie om niet serieus aandacht te besteden aan alle aspecten die van invloed kunnen zijn op de tevredenheid van de vrijwilliger.



Score formulieren

Organisatorische aspecten	score
a randvoorwaarden	
b beloning	
c zaken buiten de organisatie	
d totaal organisatorische aspecten (a + b + c)	
score organisatorische aspecten (score d:3)	
Taak gerelateerde aspecten	score
a vaardigheden	
b taken	
c middelen	
d totaal taak gerelateerde aspecten (a + b + c)	
score taak gerelateerde aspecten (score d:3)	
Relationele aspecten	score
a leden/klanten	
b andere vrijwilligers	
c aansturing	
d totaal relationele aspecten (a + b + c)	
score relationele aspecten (score d:3)	
Belevingsaspecten	score
a betrokkenheid	
b cultuur	
c totaal organisatorische aspecten (a + b)	
score organisatorische aspecten (score c:2)	

Colofon

teksten en samenstelling

Ton Custers (Hastijns)

vormgeving en productie

hoenenenvandooren.nl

werkgroep

Leon Hoenen JongNL Limburg

Lobke Theelen JongNL Limburg

Mieke Bos Humanitas

Ivo Heuts JongerenNetwerk Limburg

Marjo Daniels PPD en SMKK

Ton Van Kempen SpeL

Anouk Hamers Provincie Limburg

mede mogelijk gemaakt door

Provincie Limburg

april 2020



