



NOV

Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk

Meedoen, meepraten en meedenken.

Een handreiking voor vrijwilligers



Inhoudsopgave

1.	Medezeggenschap en participatie van vrijwilligers in de besluitvorming	4
2.	De voordelen	5
2.1	Medezeggenschap in beweging	5
2.2	De voordelen voor de organisatie.....	6
2.3	De voordelen voor vrijwilligers	7
3.	Een vorm kiezen.....	8
3.1	Factoren die een rol spelen bij de keuze	8
3.2	De mate van inspraak	9
3.3	Functies van medezeggenschap en participatie	10
3.4	De opbrengsten van medezeggenschap en participatie.....	11
4.	Formeel	14
4.1	De Ledenraad van een vereniging	14
4.1.1	Wat lid zijn van een Ledenraad voor u betekent	15
4.1.2	Wat u er zelf aan kunt hebben.....	15
4.2	Vrijwilligers in de OR of PVT	16
4.2.1	Wat lid zijn van een OR of PVT voor u betekent.....	17
4.2.2	Belangrijk om op te letten	17
4.2.3	Wat u er zelf aan kunt hebben	18
4.3	De vrijwilligersraad.....	18
4.3.1	Aandachtspunten voor de organisatie	19
5.	Minder formeel.....	21
5.1	Vrijwilligers in werkgroepen	21
5.1.1	Wat deelname aan een werkgroep voor u betekent	22
5.1.2	Belangrijk om op te letten.....	22
5.1.3	Wat u er zelf aan kunt hebben	23
5.2	Vrijwilligers in het teamoverleg	23
5.2.1	Wat deelname aan teamoverleg voor u betekent	24
5.2.2	Wat u er zelf aan kunt hebben	24
5.3	Het brede medewerkersoverleg	24
5.3.1	Wat deelnemen aan een breed medewerkersoverleg voor u betekent	25
5.3.2	Belangrijk om op te letten.....	25
5.3.3	Wat u er zelf aan kunt hebben	25
5.4	Het flexibele vrijwilligersplatform	25
5.4.1	Wat deelnemen aan een flexibel vrijwilligersplatform voor u betekent.....	26
5.4.2	Belangrijk om op te letten.....	26
5.4.3	Wat u er zelf aan kunt hebben	27



6.	Informeel	28
6.1	Het Vrijwilligerstevredenheidsonderzoek.....	28
6.1.1	Wat deelnemen aan een 'live' tevredenheidsonderzoek voor u betekent	28
6.1.2	Wat u er zelf aan kunt hebben	29
6.2	Studiedagen, themadagen en conferenties	29
6.2.1	Wat deelname aan studiedagen voor u betekent.....	29
6.2.2	Wat u er zelf aan kunt hebben	30
6.3	De organisatie 'on tour'	30
6.3.1	Wat deelname aan bijeenkomsten 'on tour' voor u betekent	30
7.	Verantwoording	32
7.1	Netwerk Medezeggenschap van vrijwilligers.....	32
7.2	Handreiking Medezeggenschap en participatie van vrijwilligers in de besluitvorming ..	33
	



1. Medezeggenschap en participatie van vrijwilligers in de besluitvorming

Als **organisatie** kunt u uw vrijwilligersbeleid verbeteren en de betrokkenheid van vrijwilligers versterken, door de dialoog met de vrijwilligers goed te organiseren. U kunt hun betrokkenheid nog beter benutten, door hen te laten meepraten en meedenken. Er zijn vele vormen van meepraten en meedenken mogelijk. Welke vorm(en) een organisatie kiest, hangt af van een aantal factoren.

Als **vrijwilliger** kunt u meer betekenen voor de organisatie waarvoor u zich inzet. En ook voor de vrijwilligers van de organisatie. Dat kan door deel te nemen aan de vorm(en) medezeggenschap of participatie binnen de organisatie. Uw inbreng kan bijdragen aan de kwaliteit van het werk van de organisatie, en aan een goede positie van de vrijwilligers en het vrijwilligerswerk binnen de organisatie.

In het **NOV-netwerk** Medezeggenschap van vrijwilligers, hebben we met vertegenwoordigers en vrijwilligers van veertig verschillende organisaties een aantal vormen van meepraten en meedenken besproken. Met concrete voorbeelden hebben we deze vormen voor u op een rij gezet.



2. De voordelen

De samenleving verandert en vrijwilligerswerk verandert ook. Er wordt meer van vrijwilligers gevraagd en er zijn meer vrijwilligers nodig. Denk bijvoorbeeld aan de nadruk op de participatiemaatschappij. En er komen andere vrijwilligers: vrijwilligers die andere dingen willen doen en die anders willen werken. Er is natuurlijk nog steeds een grote groep mensen die vaste taken wil uitvoeren op vaste tijden. Bijvoorbeeld wekelijks koffie schenken in de huiskamer van een verzorgingshuis. Of een zaterdag in de maand onderhoudswerkzaamheden uitvoeren in een natuurgebied. Maar er is ook een groeiende groep die zich op een andere manier vrijwillig wil inzetten. Bijvoorbeeld voor kortdurende projecten. Of die taken wil uitvoeren waarvoor een bepaalde training vereist is. Bijvoorbeeld gezinscoaching, of begeleiding van cliënten bij hun administratie.

Andere keuzes. Bij een groot aantal organisaties is duidelijk minder geld beschikbaar dan voorheen. Voor sommige organisaties komt daarbij dat het werk drastisch verandert, doordat we als samenleving andere keuzes maken. Het gevolg daarvan is dat organisaties meer werk aan vrijwilligers over moeten laten. Dit alles maakt dat de verhoudingen veranderen. Tussen organisaties en burgers maar ook binnen organisaties, tussen beroepskrachten en vrijwilligers.

Afhankelijk van vrijwillige inzet. Organisaties die met vrijwilligers werken, zijn in meerdere of mindere mate afhankelijk van vrijwillige inzet. In veel organisaties vullen vrijwilligers het werk van beroepskrachten aan. De inzet van vrijwilligers betekent dat zij meer kwaliteit kunnen leveren. Andere organisaties zouden hun kerntaken helemaal niet kunnen uitvoeren zonder vrijwilligers. Voor die organisaties vormen de vrijwilligers het hart.

Ook getalsmatig varieert de verhouding betaalde krachten - vrijwilligers sterk. Zo zijn er organisaties met 10 betaalde krachten en 150 vrijwilligers en organisaties met 8000 betaalde krachten en 2000 vrijwilligers, en allerlei andere verhoudingen. Hoe groot of hoe klein ook, voor elke organisatie is het belangrijk om steeds voldoende vrijwilligers te werven en hen betrokken te houden. Veel organisaties spreken in hun vrijwilligersbeleid dan ook van "binden en boeien".

Verschillen in betrokkenheid. Er zijn wel verschillen in de betrokkenheid van vrijwilligers. Alle mensen die zich vrijwillig inzetten, voelen zich betrokken, zeker bij de doelstellingen en bij de klanten van de organisatie. Maar dat betekent niet automatisch dat zij zich allemaal even betrokken voelen bij de organisatie. Laat staan dat zij mee willen praten en denken over de organisatie. Veel vrijwilligers hebben daar simpelweg geen behoefte aan. Toch is er een groeiende groep die wel wil meepraten en meedenken. Aan de andere kant ontdekken organisaties steeds meer dat zij de inbreng nodig hebben van hun verschillende belanghebbenden om hun doelen te realiseren.

2.1 Medezeggenschap in beweging

In Nederland zijn we al heel lang bekend met medezeggenschap van werknemers. De meeste organisaties met meer dan 50 werknemers hebben een ondernemingsraad (OR). In veel organisaties wordt tegenwoordig ook gezocht naar andere manieren van participatie in de besluitvorming. Dat heeft vooral te maken met veranderde omstandigheden. Organisaties zijn veranderd, bijvoorbeeld als we kijken naar de verhoudingen tussen het management en de werknemers.

Werknemers zijn mondiger geworden en organisaties platter. Bovendien zijn in de meeste bedrijfstakken de arbeidsomstandigheden inmiddels goed geregeld.



Relevant. Wat voor bedrijven en organisaties zonder vrijwilligers werkt, is lang niet altijd toe te passen op organisaties die met vrijwilligers werken (Meijs 1997). Laat staan op organisaties die volledig of vrijwel volledig op vrijwillige inzet draaien. Toch zijn de algemene ontwikkelingen op het gebied van medezeggenschap en participatie in de besluitvorming ook relevant voor medezeggenschap en participatie van vrijwilligers.

Functioneel voor de organisatie. Medezeggenschap en participatie in besluitvormingsprocessen worden vandaag de dag steeds meer gezien als functioneel voor de organisatie (Goodijk en Sorge 2005). De organisatie heeft er wat aan. We zien op dit moment een beweging naar meer flexibele vormen van participeren in besluitvormingsprocessen binnen organisaties. Meepraten en meedenken vanuit alle lagen van de organisatie is onderdeel van de beweging naar een bredere stakeholdersdialoog [bron: De Jonge e.a. 2014]. Medezeggenschap en participatie van vrijwilligers past in deze beweging. Zeker nu de verhoudingen tussen betaalde krachten en vrijwilligers in organisaties aan het veranderen zijn.

2.2 De 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. Als vrijwilligers invloed hebben op de organisatie en op de positie van vrijwilligers daarin, vergroot dit hun betrokkenheid.

Niet alle vrijwilligers hebben evenveel behoefte om zelf invloed uit te oefenen. Ook al voelen zij zich er zelf niet toe geroepen, veel vrijwilligers vinden het prettig dat er wel door vrijwilligers wordt meegedacht. Bijvoorbeeld over het vrijwilligersbeleid.

Publieke verantwoording en imago. Iedere non-profit organisatie houdt zich bezig met publieke verantwoording. Wanneer een organisatie werkt met gemeenschapsgeld of geld van donateurs, moet de organisatie goed uit kunnen leggen hoe zij dat geld inzet om de doelen te bereiken en de klanten te helpen. De dialoog met vrijwilligers kan gezien worden als een onderdeel van publieke verantwoording. Bovendien zijn vrijwilligers pleitbezorgers van de organisatie. We spreken ook wel van ambassadeurs. Zij vertellen anderen over de organisatie waarvoor zij vrijwilligerswerk doen. Daardoor zijn zij medebepalend voor het imago van de organisatie.

Ontwikkeling van de organisatie. Vrijwilligers laten meepraten en meedenken, kan bijdragen aan de 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. Het meewegen van kennis en ervaring vanuit verschillende perspectieven verbetert de kwaliteit van de besluitvorming. De inbreng van vrijwilligers kan de organisatie versterken, inhoudelijk en procesmatig.



2.3 De 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. Voor veel mensen draagt het bij aan hun werkplezier, als zij hun werk en hun werkomstandigheden kunnen beïnvloeden. Door het perspectief van de vrijwilligers te vertegenwoordigen, kunt u de collectieve belangen van de vrijwilligers behartigen.

Persoonlijke ontwikkeling. Deelnemen aan vormen van medezeggenschap en participatie kan bijdragen aan uw persoonlijke ontwikkeling. Door deelname aan diverse overlegvormen kunt u bijvoorbeeld uw communicatieve vaardigheden versterken. 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.

Medezeggenschap of participatie zeker overwegen als...

- ✓ vrijwilligers zelfstandig en in direct contact met kwetsbare klanten werken en op die manier, of op een andere manier een relatief grote verantwoordelijkheid dragen;
- ✓ vrijwilligers werken met machines en/of materialen, of in omgevingen die mogelijk risico's met zich meebrengen, bijvoorbeeld een openbaar toegankelijke ruimte of bij cliënten thuis;
- ✓ u veranderingen in de organisatie voorziet, waarbij de samenwerking van beroepskrachten en vrijwilligers, of de taken van vrijwilligers ingrijpend gaan veranderen.

3. Een vorm kiezen

Besluitvorming gebeurt in iedere organisatie voortdurend. Van alledaagse besluiten op het niveau van de individuele uitvoerder tot veelomvattende besluiten op directieniveau. De organisatie kan haar belanghebbenden op alle niveaus invloed laten uitoefenen. Maar niet elke vrijwilliger kan op beleidsniveau meedoen. De organisatie moet daarom bedenken welke vorm van meedoen past bij de vrijwilligers. Want de vorm is bepalend voor wie er mee kan praten en doen, en wie niet. Van alle vormen is de medezeggenschapsraad misschien wel de bekendste, maar zeker niet de enige.

Passende vormen. Er zijn veel verschillende vormen van medezeggenschap en participatie in besluitvormingsprocessen. Om te beginnen is er een verschil tussen formele, iets minder formele en informele vormen. Binnen deze drie categorieën zijn ook weer meerdere manieren mogelijk. We bespreken van elke categorie drie vormen aan de hand van een of meer concrete voorbeelden. Welke vorm het beste past bij uw organisatie, hangt af van:

- de kenmerken van de organisatie;
- eigenschappen van de vrijwilligers;
- de gewenste mate van meedoen door vrijwilligers;
- de onderwerpen waarbij de organisatie inbreng van vrijwilligers wil;
- wat de organisatie wil bereiken met de inspraak van vrijwilligers.

Meerdere vormen inzetten. Voor veel organisaties zijn meerdere vormen geschikt. Een organisatie kan meerdere vormen inzetten, die elkaar aanvullen. In alle gevallen betekent het organiseren van medezeggenschap en participatie van vrijwilligers voor de organisatie een investering. Dat blijkt ook uit de voorbeelden die we beschrijven.

In het algemeen zien we dat de organisatie wat meer moeite moet doen voor het organiseren van vormen die voor de vrijwilligers laagdrempelig zijn. Maar de organisaties waarvan we voorbeelden geven, hebben de ervaring dat die investering de moeite waard is.

3.1 Factoren die een rol spelen bij de keuze

De kenmerken van de organisatie. In de eerste plaats spelen de kenmerken van de organisatie een rol, zoals:

- de sector;
- de omvang van de organisatie;
- de verhouding van beroepskrachten en vrijwilligers in aantallen;
- de vorm van samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers;
- de visie van de organisatie op participatie;
- de aard van de taken die vrijwilligers uitvoeren.

Vrijwilligersraden vinden we bijvoorbeeld in grote en in kleine organisaties. Maar in een kleine organisatie kan een vrijwilligersraad een andere rol hebben dan in een grote organisatie. Zie bijvoorbeeld de beschrijvingen van de vrijwilligersraden van Villa Pardoos en Archipel.



Eigenschappen van de vrijwilligers Ook speelt mee welk type, of verschillende typen vrijwilligers actief zijn voor de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan:

- leeftijd;
- werk- en denkniveau;
- persoonlijke motivatie om vrijwilligerswerk te doen;
- inhoudelijke wensen en ambities;
- aanwezige expertise;
- beschikbare tijd.

Al deze variaties bepalen mede de interesse van vrijwilligers in medezeggenschap of participatie. Sommige vormen van meedoen spreken de ene vrijwilliger nu eenmaal mee aan dan een andere. Bij de inrichting van de dialoog is het daarom belangrijk om hier rekening mee te houden. Heeft een organisatie vooral 'doeners' in huis, dan ligt het niet voor de hand om alleen maar formeel overleg te organiseren. Om de inbreng van 'doeners' te krijgen, zal de organisatie (ook) andere manieren van meedoen moeten organiseren. Kijk voor een voorbeeld naar de beschrijving van het traject van FNV Bondgenoten.

Onderwerpen om over mee te praten. Belangrijk is ook om te bepalen over welke onderwerpen de organisatie de vrijwilligers wil laten meepraten en meedenken, of zelfs (mee)beslissen:

- strategisch beleid (strategie, meerjarenplan);
- financieel-economisch beleid (begroting, investeringen);
- sociaal-organisatorische zaken (vrijwilligersbeleid);
- operationele zaken (uitvoering, inhoud van het werk).

Zo wordt financieel-economisch beleid voornamelijk besproken in formele overleggen met een bestuur of bestuurder. Voorbeelden daarvan zijn een vrijwilligersraad en een ledenraad van een vereniging. Deze raden hebben overleg dat deel uitmaakt van de formele besluitvormingsstructuur van een organisatie.

Onderwerpen die over de uitvoering gaan, bijvoorbeeld de begeleiding van een cliënt, komen in formeel overleg met een bestuurder helemaal niet ter sprake. Die onderwerpen worden juist weer wel besproken in teamoverleg.

3.2 De mate van inspraak

In de voorkomende vormen van medezeggenschap en participatie zien we verschillende gradaties van inspraak. Bij de vormen die we in deze handreiking bespreken, geven we steeds de mate van inspraak weer volgens onderstaande indeling.

(1) Meer weten. Geïnformeerd worden.

Organisaties communiceren op veel manieren met vrijwilligers. Via nieuwsbrieven, intranet, of door een beroepskracht worden vrijwilligers geïnformeerd over het beleid en de gang van zaken. Veel organisaties houden ook regelmatig informatiebijeenkomsten voor vrijwilligers. Informeren is eenrichtingverkeer, er is nog geen sprake van een dialoog.

(2) Meepraten. Relevante kennis inbrengen.

Meepraten komt al in de buurt van een dialoog. Om een goed besluit te kunnen nemen, is het belangrijk dat alle relevante kennis meegewogen wordt.

We zijn er tegenwoordig van doordrongen dat niet een persoon of groep de waarheid in pacht heeft. Iedereen heeft vanuit haar of zijn perspectief kennis die de kennis van anderen aanvult. Voor een organisatie is het waardevol om zoveel mogelijk beschikbare relevante kennis mee te kunnen nemen in de besluitvorming.

(3) Meedenken. Een mening of advies geven.

Meedenken gaat nog een stap verder dan meepraten. Niet alleen wordt relevante kennis ingebracht, advies geven betekent ook een mening geven over het betreffende onderwerp. Meedenken kan in een medezeggenschapsraad, maar ook in een werkgroep.

Veel organisaties hebben in het samenwerkingsconvenant met de vrijwilligersraad vastgelegd dat de raad bij bepaalde onderwerpen adviesrecht heeft. Dat betekent dat het bestuur of de bestuurder altijd het advies vraagt van de vrijwilligersraad voordat hij over een van deze onderwerpen een besluit neemt.

(4) Meebeslissen. Een relatieve stem hebben in de besluitvorming.

Meebeslissen betekent dat een bestuur of bestuurder instemming nodig heeft van het medezeggenschapsorgaan. Voorbeelden van zijn het instemmingsrecht volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), en het verzaamd adviesrecht uit de Wet Medezeggenschap Cliëntenraden Zorginstellingen (WMCZ). Het instemmingsrecht geldt alleen voor bepaalde onderwerpen.

Wel is er bij deze institutionele vormen van medezeggenschap altijd een externe geschillencommissie. Daar kan de raad of de bestuurder een geschil aan voorleggen. Zo kan een bestuurder soms toch toestemming krijgen om een bepaald besluit te nemen. Of een raad kan gelijk krijgen, zodat de bestuurder het plan toch moet wijzigen.

(5) Beslissen. Een volledige stem hebben in de besluitvorming.

Hierbij gaat het om vooraf goedkeuring geven aan belangrijke besluiten van een bestuur of bestuurder. Bij een vereniging bijvoorbeeld, is de Algemene Ledenvergadering het hoogste besluitvormende orgaan. Ook voor Ledenraden van verenigingen geldt dat zij zeggenschap hebben in plaats van medezeggenschap. Deze raden moeten namens de leden het beleid goedkeuren, voordat het wordt vastgesteld (door bestuur of raad van toezicht) en uitgevoerd kan worden (door de directeur of raad van bestuur).

3.3 Functies van medezeggenschap en participatie

Medezeggenschap of participatie wordt vandaag de dag steeds meer gezien als functioneel voor de organisatie: de organisatie heeft er wat aan. We geven hier een beschrijving van zes functies van medezeggenschap en participatie (Goodijk en Sorge 2005):

Belangenbehartiging. Het behartigen van de collectieve belangen van de vrijwilligers. Die komen in het vrijwilligersbeleid aan de orde: het inwerken, de werkomstandigheden, de ondersteuning, de begrenzing van de taken, scholing, onkostenvergoedingen, de klachtenregeling, etc.



Beleidsbeïnvloeding. Door de inbreng van kennis, ideeën en adviezen kunnen vrijwilligers mede het beleid van een organisatie sturen. Onderwerpen waarover organisaties vrijwilligers mee laten praten en denken, variëren van het strategisch beleid tot een bepaalde onderwerp, bijvoorbeeld de opzet van nieuwe locaties.

Betrokkenheid en motivatie stimuleren. Mensen hebben behoefte aan erkenning en waardering. Meer weten, dus geïnformeerd worden, maakt al dat mensen zich meer betrokken voelen. Als er ook nog gevraagd wordt naar wat je zelf weet en hoe je ergens over denkt, dan voel je je gehoord en gezien. Dat werkt motiverend, of je nu betaald werk of vrijwilligerswerk doet.

Communicatie en afstemming. Elkaar informeren, kennis en zienswijzen uitwisselen, ideeën op elkaar afstemmen en goede afspraken maken. Kortom, alles wat nodig is voor een goede samenwerking.

Benutten van expertises Vrijwilligers hebben soms meer expertise in huis dan zij inzetten bij de gewone taken binnen hun vrijwilligerswerk. Organisaties en vrijwilligers hebben baat bij het opsporen van andere expertises, die vrijwilligers ook wel willen inzetten voor de organisatie.

Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid en autonomie in het werk. Door meer samen te weten en meer samen te bespreken, creëert de organisatie gezamenlijkheid. Dat leidt ertoe dat mensen zelfstandiger kunnen werken. De kaders beter begrijpen, en zeker er zelf aan bijgedragen hebben, maakt dat mensen meer verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen (Gratton 2004).

3.4 De opbrengsten van medezeggenschap en participatie

De meerwaarde van medezeggenschap en participatie ontstaat vaak door een combinatie van functies (Goodijk en Sorge 2005). De effecten die kunnen optreden zijn bijvoorbeeld: een betere kwaliteit van de besluitvorming; helderheid over visies en belangen; inzicht in gezamenlijke belangen; draagvlak en commitment; versterking van het oplossend vermogen in de organisatie; en persoonlijke ontwikkeling.

Een betere kwaliteit van de besluitvorming. Betere besluitvorming leidt tot betere besluiten.

Verschillende belanghebbenden van een organisatie hebben relevante kennis vanuit verschillende perspectieven. Als alle beschikbare relevante kennis wordt meegewogen, is de kans op een inhoudelijk goed besluit groter (Hetebrij 2011). Dit effect vinden we vooral bij vormen van medezeggenschap en participatie die de functies **beleidsbeïnvloeding** en **communicatie en afstemming** combineren, zoals:

- Vrijwilligers in de OR of PVT.
- Vrijwilligersraad.
- Ledenraad.
- Vrijwilligers in werkgroepen.
- Gemengde raad.



Helderheid over visies en belangen. Het uitwisselen van zienswijzen zorgt ervoor dat alle belanghebbenden zich meer bewust worden van de verschillende belangen die er spelen. Duidelijkheid over verschillende visies en belangen kan meer begrip opleveren voor het uiteindelijke besluit. Het sterkst is dit effect bij vormen die **beleidsbeïnvloeding** en **belangenbehartiging** combineren, zoals:

- Vrijwilligers in de OR of PVT.
- Vrijwilligersraad.
- Ledenraad.
- Gemengde raad.

Inzicht in gezamenlijke belangen. Het is belangrijk om ook de gezamenlijke belangen te ontdekken. Want die vormen de basis voor begrip voor andere standpunten. Ze zijn ook het vertrekpunt voor de bespreking van eventuele geschilpunten. Gezamenlijke belangen komen naar voren in vormen die **belangenbehartiging** en **betrokkenheid en motivatie stimuleren** combineren, zoals:

- Vrijwilligers in de OR of PVT.
- Vrijwilligersraad.
- Ledenraad.
- Vrijwilligers in werkgroepen.
- Gemengde raad.

Draagvlak en commitment. Een goed besluit is inhoudelijk juist maar even belangrijk is dat een besluit geaccepteerd wordt. Een besluit wordt geaccepteerd als belanghebbenden het vertrouwen hebben dat het besluit juist is. Dat vertrouwen kan ontstaan wanneer mensen een bijdrage kunnen leveren aan besluitvormingsprocessen. Dat creëert actieve betrokkenheid. Mensen staan niet alleen achter het besluit; ze gaan er ook actief aan meewerken om het besluit uit te voeren. Een organisatie kan dit bereiken met alle vormen die **betrokkenheid en motivatie stimuleren** en **expertises benutten**:

- Vrijwilligers in de OR of PVT.
- Vrijwilligersraad.
- Ledenraad.
- Vrijwilligers in werkgroepen.
- Gemengde raad.
- Vrijwilligers in teamoverleg.
- Enquêtes.
- Bijeenkomsten om ideeën op te halen en uit te wisselen.

Persoonlijke ontwikkeling. Meepraten en meedenken met de organisatie, kan kennis en vaardigheden van mensen vergroten. Dat kan henzelf en de organisatie ten goede komen. Denk hierbij vooral aan vormen die het **benutten expertises** en **eigen verantwoordelijkheid stimuleren** combineren, zoals:

- Vrijwilligers in werkgroepen.
- Gemengde raad.
- Vrijwilligers in teamoverleg.
- Gezamenlijke studiedagen en conferenties.
- Bijeenkomsten om ideeën op te halen en uit te wisselen.



Groter probleemoplossend vermogen in de organisatie. Vormen van meepraten en meedenken die zorgen voor **communicatie en afstemming** en tegelijkertijd de **eigen verantwoordelijkheid stimuleren**, maken dat mensen er beter zelf of samen uitkomen. Deze vormen stellen vrijwilligers in staat om meer zelf oplossingen te bedenken, of om als beroepskrachten en vrijwilligers samen tot oplossingen te komen. Denk bijvoorbeeld aan:

- Vrijwilligers in werkgroepen.
- Gemengde raad.
- Vrijwilligers in teamoverleg.
- Gezamenlijke studiedagen en conferenties.
- Bijeenkomsten om ideeën op te halen en uit te wisselen.



4. Formeel

Een aantal organisaties kiest ervoor om het meepraten en meedenken door vrijwilligers in te bedden in de formele, vaste besluitvormingsstructuur van de organisatie. Het voordeel is dat er duidelijkheid bestaat over inspraak van vrijwilligers. Met een instellingsbesluit legt de organisatie vast dat er een medezeggenschapsraad voor vrijwilligers is, of dat zij kunnen deelnemen aan een bestaand medezeggenschapsorgaan. Het overleg wordt geregeld door de samenwerkingsovereenkomst en een reglement.

Geregeld. Organisaties die kiezen voor een formele vorm van medezeggenschap doen dat vaak zodat iedereen weet hoe het geregeld is. En om het voor de toekomst goed te regelen. Zij zijn van mening dat de inspraak van vrijwilligers op deze manier het meest gewaarborgd is. Als het vastgelegd is, hangt het niet van personen af of en hoe vrijwilligers betrokken worden in de besluitvorming binnen de organisatie.

Bij een formele raad spreken we van 'formeel-indirecte' medezeggenschap. 'Indirect' wil zeggen dat de vrijwilligers inspraak hebben via gekozen vertegenwoordigers in een raad. De voorbeelden die we bespreken zijn de Ledenraad van een vereniging, de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT), en de Vrijwilligersraad.

4.1 De Ledenraad van een vereniging

Formeel hebben de leden van een vereniging het voor het zeggen. Dat geldt voor elke vereniging. Via de Algemene Ledenvergadering (ALV) beslissen de leden over de koers. Het verenigingsbestuur heeft de goedkeuring van de ALV nodig voor het beleid uitgevoerd kan worden.

In de praktijk is de zeggenschap van de ALV vaak betrekkelijk, zowel bij grote als bij kleine verenigingen. Landelijke organisaties zijn bijvoorbeeld te groot en te complex om directe zeggenschap over alles door de leden mogelijk te maken. Maar ook veel kleinere verenigingen zoeken manieren om de leden en vrijwilligers beter te betrekken bij de besluitvormingsprocessen.

Verenigingsdemocratie. Voor een ALV worden altijd alle leden van een vereniging uitgenodigd. Maar het bestuur moet altijd afwachten hoeveel mensen er komen. De opkomst bij een ALV van kleinere verenigingen is vaak niet zo groot. De besluiten worden dan steeds genomen door een heel kleine groep mensen. Bij grote verenigingen kan de zaal best vol zitten maar dat geeft weer een ander probleem. Als je met zoveel mensen moet besluiten, is het lastig om dieper in te gaan op de onderwerpen.

Een aantal grote landelijke verenigingen heeft daarom de besluitvorming door de leden op een andere manier georganiseerd, namelijk met een Ledenraad. Een Ledenraad vervangt de ALV als hoogste besluitvormend orgaan. Dat betekent minder directe democratie. Wel heeft de afvaardiging van de leden in de Ledenraad meer invloed, doordat plannen meer inhoudelijk besproken worden.

Humanitas is een van de verenigingen die werken met een Ledenraad, waarin een beperkt aantal leden meepraat, meedenkt en uiteindelijk beslist.



De kenmerken

- De Ledenraad maakt deel uit van de formele besluitvormingsstructuur van de organisatie en is vastgelegd in de statuten van de vereniging.
- De leden van de Ledenraad worden gekozen maar nemen gezamenlijk besluiten over het beleid van de organisatie zonder last of ruggespraak met een achterban.
- De Ledenraad vervangt de Algemene Ledenvergadering van de vereniging als besluitvormend orgaan.

De functies

- Beleidsbeïnvloeding.
- Belangenbehartiging.
- Benutten van expertises.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.

De opbrengsten

- Helderheid over visies en belangen.
- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Draagvlak en commitment.

4.1.1 Wat lid zijn van een Ledenraad voor u betekent

Het lidmaatschap van een Ledenraad is minder vrijblijvend dan deelname aan een ALV. Bij een ALV kunt u iedere keer opnieuw beslissen of u gaat of niet. Lid zijn van een Ledenraad betekent dat u zich voor langere tijd verbindt om mee te praten en mee te beslissen en dat u in principe bij alle vergaderingen aanwezig bent. Een Ledenraad komt twee tot vier keer per jaar bij elkaar.

Als lid van een Ledenraad hebt u als vrijwilliger veel invloed. De Ledenraad heeft als taak om alle belangrijke landelijke beleidsvoornemens goed te keuren voordat ze uitgevoerd worden. Samen met de andere raadsleden beoordeelt u het landelijke beleid van uw organisatie op strategisch, financieel en sociaal-organisatorisch gebied. De Ledenraad heeft daarmee een relatief grote verantwoordelijkheid voor de organisatie.

Deel uitmaken van een Ledenraad vraagt de nodige inhoudelijke voorbereiding. Dat betekent het lezen van de stukken en het vormen van een mening.

Van leden van de Ledenraad wordt verwacht dat zij op de hoogte blijven van wat er speelt, in de samenleving, in de samenwerking met andere organisaties, in de afdelingen en in de organisatie als geheel.

4.1.2. Wat u er zelf aan kunt hebben

- Meer kennis van en beter inzicht in het reilen en zeilen van de organisatie.
- Persoonlijke ontwikkeling door het vergroten van uw kennis en vaardigheden.
- Uitbreiding van uw netwerk.



4.2 Vrijwilligers in de OR of PVT

Sommige organisaties willen wel een formele vertegenwoordiging van vrijwilligers, maar kiezen ervoor om geen aparte vrijwilligersraad op te richten. In plaats daarvan regelen ze dat vrijwilligers lid kunnen worden van de ondernemingsraad (OR) of van de personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een organisatie kan daar verschillende redenen voor hebben. Het kan zijn dat men twee verschillende overleggen met een grote overlap in onderwerpen wat veel van het goede vindt. Vaak zal ook een rol spelen dat de verschillen tussen beroepskrachten en vrijwilligers klein zijn of steeds kleiner worden. In ieder geval met betrekking tot het inbrengen van kennis en ideeën en het meedenken over ontwikkelingen.

Volwaardig lidmaatschap. Vrijwilligers in de OR of PVT zijn volwaardig lid. Dat betekent dat zij meepraten over alle onderwerpen die met de OR of PVT besproken worden. Zij hebben eenzelfde stem als de andere leden in de adviezen van de OR of PVT en in de besluiten over het geven van instemming. Ook bij scholing van de OR of PVT doen de vrijwilligers als raadslid mee.

Mogelijk verschillende belangen. Als vrijwilligers lid kunnen zijn van een OR of PVT, is het voor alle betrokkenen belangrijk om oog te houden voor de verschillende posities en rollen van betaalde krachten en vrijwilligers. Want dat kan soms betekenen dat zij verschillende belangen hebben. Die verschillende belangen hebben soms te maken met de verschillen in motivatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten, of in opvattingen over wat vrijwilligerswerk kan inhouden. Het kan ook voorkomen dat in een organisatie vrijwilligers meer of andere taken zouden willen doen, terwijl betaalde krachten dat als een bedreiging voor hun functie zien. Het omgekeerde komt ook voor: betaalde krachten die bepaalde taken graag door vrijwilligers zouden willen laten doen, terwijl de vrijwilligers de verantwoordelijkheid die daarbij hoort, te groot vinden. Het is belangrijk dat er binnen de OR of PVT ruimte is om de verschillende belangen te bespreken.

Geen garanties. Medezeggenschap via een OR of PVT is verankerd in de wet. Maar dat is geen garantie dat er in de praktijk echt inspraak is. Formele medezeggenschap kan ook een formaliteit worden, dat 'wat ook nog moet volgens de regels'. Een goed functionerende medezeggenschap vraagt commitment van de leden van de OR of PVT en van de directie, als overlegpartner.

Bij **Amnesty International** kunnen vrijwilligers van het bureau in Amsterdam lid worden van de OR. Een voorbeeld van een organisatie waar vrijwilligers meedoen in de PVT, is **Welzijn Best Oirschot**. Kijk voor een beschrijving van deze voorbeelden op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl

Kenmerken

- 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.



Functies

- Belangenbehartiging.
- Beleidsbeïnvloeding.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.

Opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Helderheid over verschillende visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Draagvlak en commitment.

4.2.1 Wat lid zijn van een OR of PVT voor u betekent

Als de organisatie regelt dat vrijwilligers lid kunnen worden van de OR of PVT, betekent dat dat vrijwilligers daarin een volwaardige stem hebben. De rechten van een OR of PVT staan in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Een OR of PVT praat en denkt mee over veel onderwerpen die de hele organisatie aangaan. Als er vrijwilligers in de OR zitten, hebben de vrijwilligers als groep relatief veel invloed vergeleken met andere vormen van participatie.

Als OR- of PVT-lid bent u een gekozen vertegenwoordiger van de vrijwilligers van de organisatie. Dat betekent dat u meepraat en meedenkt namens alle vrijwilligers. Natuurlijk kunt u niet op de hoogte zijn van wat elke afzonderlijke vrijwilliger vindt, wil en nodig heeft. [De organisatie verwacht wel dat u regelmatig contact hebt met andere vrijwilligers, zodat u weet wat er bij de vrijwilligers als groep leeft en speelt.](#)

[Van de leden van de raad wordt verwacht dat zij zoveel mogelijk bij de overleggen aanwezig zijn.](#) Een OR of PVT heeft een vast aantal keer per jaar overleg met de bestuurder of directeur en een aantal eigen overleggen. Hoe vaak dat is, staat meestal in het OR- of PVT-reglement. Er kan een extra overleg ingelast worden, als er iets speelt waarover op een korte termijn meer overleg nodig is.

[Een OR of PVT praat en denkt mee over de grote lijnen.](#) Dat wil zeggen, over het beleid van de organisatie. Dat kan over verschillende onderwerpen gaan, van strategie tot personeelsbeleid. Van u wordt verwacht dat u de stukken leest, die bij het onderwerp horen dat besproken wordt.

[Leden van een OR of PVT volgen regelmatig scholing.](#) Meestal n of een paar dagen per jaar. De OR of PVT bepaalt zelf het onderwerp van de scholing, bijvoorbeeld het lezen van financiële stukken, of vergadervaardigheden. De scholing van OR- en PVT-leden wordt betaald door de organisatie. Een OR of PVT behartigt de belangen van de medewerkers en de vrijwilligers. [Van een OR of PVT en van de leden wordt ook verwacht dat zij het organisatiebelang in het oog houden.](#)

4.2.2 Belangrijk om op te letten

[Lid zijn van een OR of PVT betekent samenwerken met de andere leden.](#) Dat kunnen heel verschillende mensen zijn, met verschillende achtergronden en een verschillend werk- en kennisniveau. Ook kan het voorkomen dat bij een bepaald onderwerp de belangen van de betaalde krachten en de vrijwilligers verschillend zijn. Als dat zo is, is het belangrijk om dat goed met elkaar te bespreken. Van de leden van een raad wordt verwacht dat zij gezamenlijk tot een mening komen.



Het uiteindelijke standpunt van de raad als geheel zal niet altijd overeenkomen met uw eigen standpunt. Meedoen in een vrijwilligersraad betekent dus ook compromissen sluiten.

Veel medezeggenschapsraden hebben moeite om hun achterban te bereiken. U zult in ieder geval nooit van alle vrijwilligers weten wat zij vinden van het beleid van de organisatie en wat zij nodig hebben. [Daarom is het belangrijk om het krijgen van input van de achterban wat te relativieren.](#)

De ervaring leert dat hooguit 10% van de vrijwilligers reageert op uitnodigingen voor achterbanoverleg. Maar u kunt altijd vragen stellen. Bijvoorbeeld via e-mail, tijdens een bijeenkomst of gewoon wanneer u een collega vrijwilliger spreekt tijdens het werk.

[Geef het aan als de beleidstaal in de stukken die u te lezen krijgt u te ingewikkeld is.](#) Grote kans dat u bijval krijgt van anderen. In veel organisaties gebruikt men beleids- en managementtaal. Dat is vaak geen bewuste keuze maar dat is erin geslopen is en bijna niemand vraagt of het anders kan. In organisaties die kiezen om beleidsstukken en adviesaanvragen in concretere taal te schrijven, zijn de medewerkers en zelfs de managers daar blij mee.

4.2.3 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Meer kennis van de organisatie en meer inzicht in de samenwerking binnen de organisatie.
- Relatief veel invloed op het beleid van de organisatie, via het adviesrecht en het instemmingsrecht van de OR of de PVT.
- Persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld het versterken van uw communicatieve vaardigheden.

4.3 De vrijwilligersraad

De formele vrijwilligersraad is gebaseerd op het model van de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Het is een formeel overlegorgaan met een eigen reglement en een samenwerkingsovereenkomst met de directie. De vrijwilligersraad heeft op vaste tijden overleg met de bestuurder of iemand anders van het management. De meeste organisaties met een vrijwilligersraad hebben het adviesrecht van de vrijwilligersraad vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst. Daarin staat beschreven over welke onderwerpen de directie altijd eerst advies moet vragen aan de vrijwilligersraad, voordat er een definitief besluit genomen kan worden.

[Instemmingsrecht.](#) Er zijn ook organisaties die instemmingsrecht hebben opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst met de vrijwilligersraad. Bijvoorbeeld de vrijwilligersraden van de LEVGroep en Vluchtelingenwerk Noord-Nederland. Dat instemmingsrecht geldt dan voor bepaalde onderwerpen, die genoemd worden in de samenwerkingsovereenkomst. Het is dan wel belangrijk dat er ook een geschillenregeling in de overeenkomst opgenomen wordt, voor het geval de bestuurder en de raad ernstig van mening verschillen. Het is gebruikelijk om het geschil in dat geval voor te leggen aan de Raad van Toezicht.

Op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl kunt u voorbeelden vinden van de vrijwilligersraden van Villa Pardoës, Stichting Pulse en Archipel.



De kenmerken

- De vrijwilligersraad is een 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.

De functies

- Belangenbehartiging.
- Beleidsbeïnvloeding.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.
- Benutten van expertises.
- Communicatie en afstemming (voornamelijk in kleinere organisaties, zie voorbeeld Villa Pardoës).

De opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Helderheid over visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Draagvlak en commitment.

4.3.1 Aandachtspunten voor de organisatie

Bedenk, voor u een vrijwilligersraad instelt, welke inbreng de organisatie nodig heeft van vrijwilligers. Welke onderwerpen wilt u bespreken met de raad; wat willen uw vrijwilligers; en wat wilt u vastleggen in een samenwerkingsovereenkomst. U kunt de opzet voor een vrijwilligersraad laten voorbereiden door een werkgroep waar ook vrijwilligers voor uitgenodigd worden.

Informeer alle vrijwilligers over de instelling van de vrijwilligersraad. Ook als u begint met een raad van vrijwilligers die daarvoor gevraagd worden in plaats van meteen verkiezingen te houden. Het is belangrijk dat alle vrijwilligers weten dat er een vrijwilligersraad komt en welke rol die raad gaat spelen in de besluitvorming binnen de organisatie.

Zorg voor een concept samenwerkingsovereenkomst en een reglement voor de vrijwilligersraad. Het convenant wordt besproken in het eerste overleg met de vrijwilligersraad en gezamenlijk vastgesteld. Een voorbeeld van een samenwerkingsovereenkomst kunt u [hier](#) downloaden.

De vrijwilligersraad bespreekt het concept reglement, past dit eventueel aan en stelt het vast. Een voorbeeld van een reglement van een vrijwilligersraad kunt u [hier](#) downloaden.

In de samenwerkingsovereenkomst wordt vastgelegd bij welke onderwerpen de directie in ieder geval het advies vraagt van de vrijwilligersraad. U kunt er ook voor kiezen om in samenwerkingsovereenkomst op vast te leggen dat de vrijwilligersraad instemmingsrecht heeft bij een beperkt aantal onderwerpen. In dat geval is het belangrijk dat u in de samenwerkingsovereenkomst ook een geschillenregeling opneemt.

Een vrijwilligersraad werkt beter met secretariële ondersteuning. Taken waarbij de raad ondersteuning kan gebruiken, zijn notuleren, bijhouden van het archief van de vrijwilligersraad, het opstellen van adviezen, (digitale) communicatie met de vrijwilligers, en het organiseren van verkiezingen.



U kunt hiervoor een medewerker enkele uren beschikbaar stellen of misschien is er een vrijwilliger met de juiste ervaring te vinden.

Probeer zoveel mogelijk diversiteit in de vrijwilligersraad te krijgen. Vaak wordt een eerste vrijwilligersraad bemenst met vrijwilligers die daarvoor gevraagd zijn. Dat zijn meestal zeer actieve vrijwilligers met veel kennis van de organisatie en van de context waarin de organisatie werkt. En vaak ook met een relatief hoog werk- en denkniveau. Na de eerste termijn van de raad zullen meestal verkiezingen gehouden worden. Dat is een goed moment om in te zetten op het werven van meer verschillende vrijwilligers. Een meer diverse samenstelling van de vrijwilligersraad zorgt voor een bredere inbreng van vrijwilligers. Dat zorgt er ook voor dat wat u bespreekt met de vrijwilligersraad, aansluit bij een groter deel van de vrijwilligers. Bovendien voorkomt u op die manier dat de vrijwilligersraad op een tweede raad van toezicht gaat lijken.

Vertaal het beleid. Beleidsstukken worden vaak geschreven met veel managementtaal. Dat betekent een abstracte tekst met veel metaforen, die ingewijden wel min of meer begrijpen maar buitenstaanders niet. De ervaring leert dat organisaties die ervoor kiezen om beleidsstukken in concretere taal te schrijven, daarmee niet alleen de leden van medezeggenschapsraden helpen. Ook de medewerkers, en zelfs veel managers zijn er blij mee.

Wat ook helpt is om gerichte vragen te stellen aan de raad. Geef bij elk onderwerp punten aan waarover u graag de mening wilt weten van de vrijwilligersraad. Daarmee geeft u de bespreking door de raad structuur. En het staat de raad vrij om daarnaast andere punten te belichten.

Voorkom schijnparticipatie. Een goed functionerende medezeggenschap vraagt commitment van de leden van de vrijwilligersraad en van de overlegpartner van de raad. Formele medezeggenschap kan een rituele dans worden waarin deelnemers aan het overleg steeds dezelfde stokpaardjes berijden. Of waar geen wezenlijke zaken meer worden besproken. Als u het idee hebt dat dit aan de hand is, is het aan te raden om dit te bespreken met de vrijwilligersraad. Misschien hoort u dan wat de raad nodig heeft voor een overleg dat wel zinvol is. Bedenk ook dat er meer mogelijkheden zijn om meepraten en meedenken door vrijwilligers te organiseren.

5. Minder formeel

In Nederlandse organisaties zien we een groeiende belangstelling voor directe participatie (Goodijk en Sorge 2005). In deze trend passen de formeel-directe vormen van vrijwilligersparticipatie. Daarbij gaat het om deelname van vrijwilligers aan overleggen die een plek hebben in de besluitvormingsstructuur van de organisatie. Sommige overleggen hebben daarin een vaste plek, zoals teamoverleg. Andere overleggen worden voor een bepaalde tijd ingesteld, zoals tijdelijke werkgroepen of projectgroepen.

De term 'direct' wil zeggen dat de inspraak niet via gekozen vertegenwoordigers van een groep gaat. Vrijwilligers die deelnemen aan bijvoorbeeld een teamoverleg of een werkgroep, doen dat op persoonlijke titel vanuit hun eigen kennis en ervaring als vrijwilliger.

Voordelen en voorwaarden. Het voordeel van directe participatie is dat de kennis en ervaring die aanwezig zijn in de organisatie beter benut worden in de besluitvorming. Dat heeft een gunstig effect op de uitvoering van besluiten. De uitvoering gaat gemakkelijker en kost minder tijd. Daarnaast kan deelname van vrijwilligers aan diverse overleggen de samenwerking versterken tussen betaalde krachten en vrijwilligers.

De overleggen waar we het hier over hebben, worden niet geregeld door wetten, statuten of convenanten. Soms staan er wel een paar afspraken op papier maar lang niet altijd. De rol en de stem die vrijwilligers hebben in het overleg, zijn niet automatisch duidelijk. Daarom vragen deze vormen van participatie meer afstemming en afspraken.

5.1 Vrijwilligers in werkgroepen

Organisaties stellen tijdelijke werk- of projectgroepen in voor de duur van een paar maanden tot een jaar, of langer als het nodig is. Ze maken geen deel uit van de vaste overlegstructuur van een organisatie. Werk- en projectgroepen hebben wel een duidelijke rol in de besluitvorming over een bepaald onderwerp. Ze hebben als taak om nieuw beleid voor te bereiden of een plan te maken. Denk bijvoorbeeld aan het pedagogisch beleid van een speeltuinorganisatie, of de nieuwbouw van een locatie van een zorgorganisatie.

Vroegtijdig betrekken van vrijwilligers. Werk- en projectgroepen lenen zich uitstekend voor participatie van mensen die in verschillende rollen betrokken zijn bij de organisatie. Het voordeel van deelname van vrijwilligers aan tijdelijke werkgroepen is dat kennis en ervaring vanuit hun perspectief vroeg in de planvorming wordt meegenomen. Verschillende organisaties zetten tijdelijke werkgroepen naar tevredenheid in, bijvoorbeeld **Vivent** en de **LEVGroep**. Deze voorbeelden staan beschreven op www.medezeggen.van.vrijwilligers.nl.

De kenmerken

- 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.



De functies

- Belangenbehartiging.
- Beleidsbeïnvloeding.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.
- Benutten van expertises.

De opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Helderheid over verschillende visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Draagvlak en commitment.

5.1.1 Wat deelname aan een werkgroep voor u betekent

Dat vrijwilligers gevraagd wordt om deel te nemen aan werkgroep, is een teken dat de organisatie waarde hecht aan de inbreng van vrijwilligers. Meedoen in een werkgroep betekent dat u uw kennis en ideeën kunt inbrengen, vanuit uw ervaring als vrijwilliger. Wat u hoort, ziet en ervaart in uw werk is relevant en kan voor de organisatie heel waardevol zijn bij de ontwikkeling van (nieuw) beleid.

Misschien hebt u ruime ervaring met deelname aan bijeenkomsten en overleggen en hebt u geen moeite om een mening te vormen en te uiten. Maar ook als dat niet zo is, kunt u goed meedoen in werkgroepen. Het is helemaal geen probleem als u niet bij voorbaat een uitgesproken mening heeft over het onderwerp. In de uitwisseling met de andere deelnemers van de werkgroep zult u merken dat uw ideeën zich wel vormen.

Een werkgroep is tijdelijk maar heeft vaak wel een langere looptijd. Die kan variëren van een paar maanden tot een jaar. De werkgroep komt regelmatig bijeen. **Als u deelneemt aan de werkgroep, wordt van u verwacht dat u op de bijeenkomsten aanwezig bent.** Tenzij u om een dringende reden verhinderd bent natuurlijk.

U kunt gevraagd worden een paar documenten te lezen maar verder is voor de bijeenkomsten meestal geen uitgebreide voorbereiding nodig. In de bijeenkomsten van de werkgroep gaat het vooral om de ideeën die u hebt op basis van uw eigen kennis, ervaring en waarnemingen.

5.1.2 Belangrijk om op te letten

- Zijn het onderwerp en de vraag aan de werkgroep voor u duidelijk? Duidelijkheid is belangrijk voor alle werkgroepleden om aan de slag te kunnen.
- Staan de looptijd van de werkgroep en het aantal en de duur van de bijeenkomsten al vast? Het is prettig voor u om te weten hoeveel tijd het u ongeveer gaat kosten.
- Weet u welke rol u hebt in de werkgroep? Hebben alle deelnemers een gelijkwaardige stem of zijn daar verschillen in?
- Hoeveel leeswerk en eventuele andere voorbereiding zit er voor u aan vast?
- Weet u wat de organisatie met de uitkomsten gaat doen?



5.1.3 Wat u er zelf aan kunt hebben

- U krijgt meer kennis van de organisatie en meer inzicht in de zienswijze van andere deelnemers, bijvoorbeeld van beroepskrachten.
- U heeft invloed op het beleid van de organisatie op het onderwerp waar de werkgroep zich mee bezighoudt.
- Persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld het versterken van uw communicatieve vaardigheden.

5.2 Vrijwilligers in het teamoverleg

Veel organisaties waar vrijwilligers een grote rol spelen in de uitvoering van het werk, hebben een grote omslag gemaakt. Vaak maken zij nu deel uit van de teams, samen met de beroepskrachten. Waar dat zo is, nemen de vrijwilligers ook deel aan het teamoverleg.

In een teamoverleg worden zaken besproken die direct te maken hebben met de uitvoering. Het gaat vaak om de uitwisseling van informatie, maar ook om het maken van afspraken.

In de meeste organisaties nemen teams heel wat besluiten over de uitvoering zelf. Daarnaast komen betaalde krachten en vrijwilligers in hun werk dingen tegen die het team overstijgen. Bijvoorbeeld ingewikkelde vraagstukken die uit het werk naar voren komen en die uitvoerenden niet zelf kunnen oplossen. Of iets wat voor de hele organisatie geldt en wat een team niet zomaar zelf kan veranderen. Via het teamoverleg worden die zaken doorgegeven aan de mensen in de organisatie die er wel mee aan de slag kunnen en er een besluit over kunnen nemen. Dat kan een manager zijn of de directie. Via het teamoverleg kunnen beroepskrachten en vrijwilligers dus ook invloed hebben op het beleid van de organisatie, alleen minder rechtstreeks. Op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl vindt u de beschrijving van het voorbeeld van zorgorganisatie [Cordaan](#).

De kenmerken

- Het teamoverleg maakt deel uit van de formele overlegstructuur en heeft een functie in de besluitvorming op uitvoeringsniveau. Het is gericht op de inhoud van het werk en de locatie.
- Ondanks dat het een formeel overleg is, wordt het teamoverleg niet geregeld door reglementen en procedures.
- De vrijwilliger heeft directe inbreng.

De functies

- Communicatie en afstemming.
- Benutten van expertises.
- Eigen verantwoordelijkheid stimuleren.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.

De opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Groter probleemoplossend vermogen in de organisatie.
- Persoonlijke ontwikkeling.



5.2.1 Wat deelname aan teamoverleg voor u betekent

Als u deel uitmaakt van een team in een organisatie waar vrijwilligers meepraten in het teamoverleg, verwacht men dat u in principe aanwezig bij de teamoverleggen. In het teamoverleg brengt u informatie en ideeën in vanuit uw eigen ervaring en waarneming. In een zorgorganisatie kan dat om een cliënt gaan of over een locatie. Bij een organisatie voor natuurbeheer kan dat gaan over het onderhoud van een bepaald gebied. Naast de inhoudelijke besluiten over het werk van het team, wordt in het teamoverleg vaak de taakverdeling en de samenwerking besproken. Ook daarvoor dragen teamleden gezamenlijk verantwoordelijkheid.

5.2.2 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Directe invloed op het werk dat u doet.
- Directe invloed op de samenwerking in het team.
- Persoonlijke ontwikkeling.

5.3 Het brede medewerkersoverleg

Er zijn ook vormen van participatie die niet helemaal tot formeel overleg gerekend kunnen worden maar daar wel dicht tegenaan liggen. Bijvoorbeeld gemengde overlegorganen, waarin betaalde krachten en vrijwilligers de gang van zaken bespreken en ervaringen en zienswijzen uitwisselen. Met elkaar en met vertegenwoordigers van het management.

Deze overleggen worden meestal niet geregeld door middel van reglementen. Wel leveren ze vaak voor alle betrokkenen waardevolle informatie op, die langs verschillende wegen terecht komt in de formeel besluitvormingsprocedures.

De CombiRaad (i.o.) van de [Lumens Groep](#) is een variant van een breed medewerkersoverleg. Dit type overleggen wordt in sommige organisaties twee tot vier keer per jaar gehouden, "om te zorgen dat de beschikbare kennis rondgaat." In de CombiRaad staan uitwisseling van kennis, het geven van feedback op het beleid en het doorgeven van signalen vanuit de uitvoering centraal. Een beschrijving van dit voorbeeld vindt u op www.medezeggen.vanvrijwilligers.nl

De kenmerken

- Aan een gemengd overleg nemen zowel betaalde krachten als vrijwilligers deel.
- Het overleg maakt geen deel uit van de formele besluitvormingsstructuur van de organisatie maar heeft daar wel directe verbindingen mee. Bijvoorbeeld door de aanwezigheid van een of meerdere MT-leden, die signalen en aanbevelingen meenemen naar het MT.
- Er wordt zo min mogelijk vastgelegd, juist om de deelnemers de ruimte te geven om deze overlegvorm samen te ontwikkelen. Betaalde krachten, vrijwilligers en management zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het overleg. Samen zorgen zij ervoor dat het overleg een bijdrage levert aan de besluitvorming over het organisatiebeleid en aan de samenwerking binnen de organisatie.

De functies

- Communicatie en afstemming.
- Beleidsbeïnvloeding.
- Belangenbehartiging.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.
- Benutten van expertises.



De opbrengsten

- Groter probleemoplossend vermogen in de organisatie.
- Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid.
- Helderheid over visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Betere kwaliteit van de besluitvorming.

5.3.1 Wat deelnemen aan een breed medewerkersoverleg voor u betekent

Als deelnemer aan een gemengd overlegorgaan, overlegt u samen met beroepskrachten met een vertegenwoordiger van het management. Doelen van het overleg zijn uitwisseling van kennis en informatie, feedback geven op het organisatiebeleid en het doorgeven van signalen uit de uitvoering. Een organisatie die een gemengd overleg organiseert, wil ook de samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers bevorderen. Met uw inbreng kunt u een bijdrage leveren aan het organisatiebeleid en aan het behartigen van de belangen van de vrijwilligers.

5.3.2 Belangrijk om op te letten

Het is afhankelijk van de afspraken of u eenmalig deelneemt aan het overleg of dat u voor een bepaalde periode het team vertegenwoordigt, bijvoorbeeld voor een jaar.

U vertegenwoordigt samen met de beroepskracht het team waar u deel van uitmaakt. Samen inventariseert u wat er leeft in het team en wat het team wil inbrengen in het overleg van de raad.

U kunt gevraagd worden om ter voorbereiding enkele documenten te lezen.

Overlegvormen waarbij weinig vastligt, vragen van de deelnemers dat zij regelmatig bespreken hoe het overleg verloopt. Het is belangrijk dat de deelnemers het aangeven wanneer hen niet duidelijk is wat er met hun signalen, ideeën en adviezen is gedaan.

5.3.3 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Meer kennis van de organisatie.
- Inzicht in de zienswijze en belangen van beroepskrachten en van het management.
- Een zekere mate van invloed op het beleid van de organisatie.
- Persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld het versterken van uw communicatieve vaardigheden.

5.4 Het flexibele vrijwilligersplatform

Een voorbeeld van een breed, flexibel vrijwilligersplatform is de Vrijwilligersraad Nijmegen. Deze raad wordt georganiseerd door de Vrijwilligerscentrale Nijmegen. Het is geen adviesorgaan voor één organisatie, het is een platform dat adviseert over het vrijwilligerswerk in de hele stad. Maar de Vrijwilligersraad Nijmegen heeft wel elementen die ook interessant kunnen zijn voor afzonderlijke organisaties. Met name de rol van digitale communicatie valt op. Een beschrijving staat op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl.



De kenmerken

- Een flexibel vrijwilligersplatform is geen vast overlegorgaan binnen de organisatie maar kan wel advies uitbrengen over het beleid.
- Het vrijwilligersplatform komt niet op vaste momenten bijeen voor overleg maar besluit zelf wanneer dat nodig is.
- Het flexibele vrijwilligersplatform heeft wel een reglement waarin de deelname en de werkwijze geregeld zijn, maar is verder zo flexibel mogelijk opgezet. Een voorbeeld van die flexibiliteit is de zittingstermijn voor deelnemers van een jaar, in plaats van de gebruikelijke drie jaar.
- Iedere deelnemer aan het platform heeft een digitaal panel achter zich. Deze vrijwilligers reageren via de website of e-mail op vragen van de leden van het vrijwilligersplatform over een bepaald onderwerp.

De functies

- Belangenbehartiging.
- Beleidsbeïnvloeding.

De opbrengsten

- Helderheid over visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Betere kwaliteit van de besluitvorming.

5.4.1 Wat deelnemen aan een flexibel vrijwilligersplatform voor u betekent

Een flexibel vrijwilligersplatform heeft geen vaste overlegstructuur. Als deelnemers bepaalt u gezamenlijk over welke onderwerpen het platform zich wil uitspreken. Dat doet u op basis van signalen uit de organisatie: signalen die u opvangt tijdens uw werkzaamheden, in contacten met andere vrijwilligers en via vragen aan het digitale panel. Ook bepaalt u gezamenlijk wanneer het nodig is om bijeen te komen voor overleg.

Een flexibel vrijwilligersplatform vraagt om eigen initiatief van de deelnemers. Omdat er niets vaststaat, is het belangrijk dat de deelnemers zichzelf en elkaar op de hoogte houden van wat er speelt in de organisatie. Ook zal het vrijwilligersplatform regelmatig zelf de directie om informatie moeten vragen, als de leden zich een mening willen vormen over een bepaald onderwerp.

Het is een voordeel als u basis computervaardigheden hebt. Omdat de communicatie met de andere deelnemers en het digitale panel deels via e-mail verloopt, is het belangrijk dat u met de computer overweg kunt of dat leert.

5.4.2 Belangrijk om op te letten

Maak afspraken met de directie over welke informatie het vrijwilligersplatform in ieder geval krijgt. Bespreek ook welke informatie het vrijwilligersplatform op aanvraag kan krijgen.

Maak afspraken over het overleg. In welke gevallen kan het vrijwilligersplatform overleggen met een vertegenwoordiger van het management? En hoeveel keer per jaar?

Maak afspraken over hoe de adviezen van het platform worden behandeld door de directie.



Deelnemers aan een vrijwilligersplatform zetten zich in om signalen, ervaringen, meningen en ideeën van de vrijwilligers om te zetten in adviezen voor de organisatie. Dat doet u niet voor niets. U weet dat de directie niet alle adviezen van een vrijwilligersplatform kan opvolgen. Maar u wilt wel dat de directie de adviezen van het platform serieus bekijkt en mee weegt in de besluitvorming. Daarom is het belangrijk dat het voor het vrijwilligersplatform duidelijk is hoe de directie de adviezen behandelt en ook aan het platform laat weten wat er met een advies is gedaan.

Maak afspraken over de ondersteuning van het vrijwilligersplatform. Het e-mailverkeer met de leden van het digitale panel vraagt om goede ondersteuning door de ICT-afdeling van de organisatie. Secretariële ondersteuning is prettig bij het schrijven van brieven en adviezen. Als vrijwilligersplatform wilt u uw standpunt zo goed mogelijk overbrengen aan het management. Het goed en duidelijk verwoorden van een advies, is vaak een tijdrovende klus voor iemand die dat niet 'dagelijks' doet.

5.4.3 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Invloed op het beleid van de organisatie.
- Uitbreiding van uw netwerk.
- Persoonlijke ontwikkeling.



6. Informeel

Informele vormen van participatie maken geen deel uit van de formele overlegstructuur van een organisatie. Onder informele vormen vallen allerlei manieren om belanghebbenden te raadplegen, van bijeenkomsten tot enquêtes.

Informele manieren van meepraten en meedenken geven vrijwilligers geen directe invloed op de besluitvorming binnen de organisatie. Maar de uitkomsten kunnen wel degelijk meegenomen worden in de formele besluitvorming. Het ligt bij informele vormen alleen niet vast hoe de inbreng van vrijwilligers wordt meegenomen. Dat zal de organisatie steeds moeten bedenken en duidelijk moeten maken.

Informele vormen van participatie zijn het meest toegankelijk voor vrijwilligers. De bijeenkomsten hebben vaak een ongedwongen sfeer en vragen geen speciale kennis of voorbereiding. Dat maakt informele vormen voor de vrijwilligers het minst intensief. Voor de organisatie betekenen informele bijeenkomsten vaak juist meer inspanning. De organisatie van deze bijeenkomsten is vaak intensiever dan die van vaste overleggen.

6.1 Het Vrijwilligerstevredenheidsonderzoek

Organisaties gebruiken regelmatig enquêtes als middel om meningen en ideeën op te halen bij vrijwilligers: het Vrijwilligerstevredenheidsonderzoek. Meestal gaat het om een papieren of digitale vragenlijst. Van enquêtes is bekend dat de respons meestal matig is en dat is ook de ervaring van veel organisaties. Zorgorganisatie Florence pakt het anders aan en organiseert een 'live enquête': het Florence Stellingenspel. De beschrijving van dit voorbeeld is te vinden op www.medezeggen.vanvrijwilligers.nl

De kenmerken

- Informeel en laagdrempelig.
- Directe feedback van de vrijwilligers.
- Een speelse, aansprekende werkvorm met visuele elementen.

De functies

- Beleidsbeïnvloeding.
- Betrokkenheid en motivatie stimuleren.

De opbrengsten

- Een betere kwaliteit van de besluitvorming.
- Helderheid over verschillen in visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.

6.1.1 Wat deelnemen aan een 'live' tevredenheidsonderzoek voor u betekent

Voor veel mensen is het invullen van enquêtes niet hun hobby. Maar zelfs degenen die het best willen doen, komen er niet altijd aan toe. Tegenwoordig wordt iedereen overspoeld met vragenlijsten om van alles en nog wat te beoordelen. Toch is het voor de organisatie waarvoor u zich als vrijwilliger inzet belangrijk om te weten hoe u als vrijwilliger uw vrijwilligerswerk ervaart.



Een bijeenkomst waar een 'live' tevredenheidsonderzoek gedaan wordt, is een laagdrempelige manier om als vrijwilliger uw mening te geven over het vrijwilligerswerk en het vrijwilligersbeleid van de organisatie. U hoeft niets voor te bereiden: u brengt gewoon uw eigen ervaringen en ideeën mee.

6.1.2 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Door uw stem te laten horen in een tevredenheidsonderzoek, kunt u invloed hebben op het vrijwilligersbeleid van de organisatie.
- Een gezellige bijeenkomst met andere vrijwilligers.
- Uitbreiding van uw netwerk.

6.2 Studiedagen, themadagen en conferenties

Deelname van vrijwilligers aan studiedagen, themadagen en conferenties is een laagdrempelige vorm van participatie. Betaalde medewerkers en vrijwilligers wisselen tijdens workshops kennis en ervaringen uit. Daardoor ontstaat er meer begrip voor elkaars positie en manier van werken. Het gezamenlijk deelnemen door beroepskrachten en vrijwilligers heeft zo vaak direct effect op de samenwerking binnen de organisatie. Bovendien kan de organisatie wat er naar voren komt tijdens de workshops gebruiken in de ontwikkeling van beleid. Op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl vindt u een voorbeeld van de [Lumens Groep](#), die gezamenlijke studiedagen organiseert onder de noemer Lumensdagen.

De kenmerken

- 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 thema's die te maken hebben met de actualiteit en waar de organisatie en vrijwilligers mee te maken hebben in de uitvoering van hun taken.

De functies

- Stimuleren van betrokkenheid en motivatie.
- Benutten van expertises.
- Beleidsbeïnvloeding.
- Communicatie en afstemming.
- Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid.

De opbrengsten

- Helderheid over visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Persoonlijke ontwikkeling.
- Groter probleemoplossend vermogen in de organisatie.

6.2.1 Wat deelname aan studiedagen voor u betekent

Tijdens studiedagen en conferenties kunt u over inhoudelijke thema's leren en uitwisselen in een ongedwongen sfeer. U hoeft niets voor te bereiden en geen bepaalde vooropleiding te hebben. U neemt deel aan de workshops vanuit uw eigen interesse, kennis en ervaring.



6.2.2 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Meer kennis van de organisatie, het werk en de context waarin de organisatie haar werk doet.
- Directe invloed op de samenwerkingsrelaties.

6.3 De organisatie 'on tour'

Informele bijeenkomsten kunnen ook georganiseerd worden in het kader van een 'tour'. Een organisatie 'on tour' gaat naar de vrijwilligers toe om hun inbreng op te halen. Tijdens regionale bijeenkomsten wordt kennis gedeeld met vrijwilligers en worden kennis, ervaringen en ideeën van vrijwilligers verzameld. Organisaties die kiezen voor deze vorm, doen dat vaak in periodes dat zij strategische keuzes moeten maken. Ook is dit een nuttige vorm voor organisaties die andere capaciteiten van vrijwilligers willen aanboren.

Een aantal grote, landelijke verenigingen heeft goede ervaringen met een tour langs hun vrijwilligers. Op deze manier heeft Scouting Nederland de leden bij de besluitvormingsprocessen betrokken. Dat heeft ertoe geleid dat de vereniging weer meer van de leden is geworden. Maar ook een regionale organisatie als [Cordaan](#) (zorg, Amsterdam en omstreken) heeft de vrijwilligers opgezocht om hun inbreng op te halen. De voorbeelden die we beschrijven op www.medezeggenschapvanvrijwilligers.nl, zijn van [FNV Bondgenoten](#) (inmiddels FNV) en [KWF Kankerbestrijding](#).

De kenmerken

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

De functies

- Beleidsbeïnvloeding.
- Communicatie en afstemming.
- Stimuleren van betrokkenheid en motivatie.
- Benutten van expertises.

De opbrengsten

- Helderheid over visies en belangen.
- Inzicht in gezamenlijke belangen.
- Betere kwaliteit van de besluitvorming.

6.3.1 Wat deelname aan bijeenkomsten 'on tour' voor u betekent

Een organisatie 'on tour' organiseert een bijeenkomst bij u in de buurt of regio. Vertegenwoordigers van de organisatie komen vertellen over actuele ontwikkelingen waar de organisatie mee te maken heeft. En over de toekomstplannen van de organisatie. De organisatie wil graag weten hoe u daarover denkt, vanuit uw eigen kennis en ervaring. De bijeenkomsten hebben meestal een ongedwongen sfeer en bieden u de mogelijkheid om medewerkers en andere vrijwilligers te ontmoeten.

Voor de organisatie is het prettig als vrijwilligers actief deelnemen aan de bijeenkomsten.



Dat wil zeggen, als u uw stem laat horen. Een organisatie die dit soort bijeenkomsten organiseert, wil graag zoveel mogelijk input van de vrijwilligers. Maar ook als u alleen komt luisteren is uw aanwezigheid zinvol. U leert de organisatie beter kennen en u doet nieuwe ideeën op, die u kunnen inspireren in uw werk voor de organisatie.

6.3.2 Wat u er zelf aan kunt hebben

- Energie en inspiratie door het gezamenlijk bespreken van de doelen van de organisatie en de manieren waarop de organisatie die doelen samen met u en andere vrijwilligers kan bereiken. Meer kennis van de organisatie en haar werk, en inzicht in de beleidsontwikkeling.
- Een zekere mate van invloed op het beleid van de organisatie.
- De mogelijkheid om ook andere deskundigheden in te zetten voor de organisatie.
- Uitwisseling met collega-vrijwilligers.
- Uitbreiding van uw netwerk.



7. Verantwoording

Vereniging NOV heeft deze website gemaakt in samenwerking met het netwerk Medezeggenschap van vrijwilligers. De website is een handreiking voor:

- Organisaties die medezeggenschap of participatie voor vrijwilligers willen organiseren.
- Vrijwilligers die deelnemen aan of meedenken over vormen van medezeggenschap of participatie.

7.1 Netwerk Medezeggenschap van vrijwilligers

Deelnemende organisaties Amnesty International, Natuurmonumenten, 's Heeren Loo, Lumens Groep, Welzijn Lelystad, Vrijwilligerscentrale Nijmegen, Het Begint met Taal, Gevangenzorg Nederland, St. Zonder Pardon Op Straat, Welzijn Rijswijk, Villa Pardoës, Agora, KWF Kankerbestrijding, SESAM Academie, Vereniging Verantwoord Anders i.o., MENS De Bilt, Cordaan, FNV Bondgenoten, Unicef, SeniorWeb, Stichting Prisma, De Regenboog, Stichting Welzijn Ouderen Arnhem, VPTZ Nederland, Vivent, Welzijn Best, Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere, Stichting Vluchtelingenwerk Nederland, Meriant, Humanitas, Hogeschool Rotterdam (ISO/CMV).

Deelnemende vrijwilligers van Archipel, Pulse, Stichting Zonder Pardon op Straat, De Regenboog, Meander/Omnium, LEVGroep, Surplus, Hoom, Zonnehuizen Vecht en IJssel, Hospice Beverwijk, Opella, Welzijn Best.

Projectleiding en netwerkcoördinatie

Gerdien Blom - Blom Besluitvorming

Advies en projectondersteuning

Eline Vossen - Elivia Advies

Vorbereidende werkgroep drs. Leny Gubby, medezeggenschapsdeskundige en oud-voorzitter Vrijwilligersraad Pulse; Corry Baarsma, zelfstandig adviseur vrijwilligersbeleid en bestuurslid Agora (beroepsvereniging voor vrijwilligerscoördinatoren)/voorheen beleidsmedewerker Vrijwilligersbeleid Cordaan; Roland van der Heijden, directeur Animo/Lumens Groep; Johan Hahn, adviseur SESAM Academie.

Inhoudelijke bijdragen Presentaties: Ron van der Wens, trainer/adviseur bij MZ Werkt!; Bert Akkermans, manager facilitair en vrijwilligerscoördinator en Carla Hooijmaijers, vrijwilliger en lid Vrijwilligersraad bij Villa Pardoës; Peter de Boer, bestuurssecretaris FNV Bondgenoten; Corry Baarsma, beleidsmedewerker Cordaan; Mirjam Kaptein, directeur Vrijwilligerscentrale Nijmegen; Maarten van Tilburg, adviseur KWF Kankerbestrijding. Interviews met: Bert Akkermans en Peter Persoon, directeur Villa Pardoës; Sophie Vriends, manager Program Development and Support Humanitas; Ria Kandelaars, vrijwilligerscoördinator Vivent; Marjo Dankers, people manager Lumens Groep; Roland van der Heijden, directeur Animo/Lumens Groep; Nettie Tetelepta, Coördinator Collecte en Events Amnesty International; Sandra Conijn, Stafmedewerker Innovatie en Ondernemerschap Welzijn Best Oirschot.



Financiering

Deze website is tot stand gekomen met financiering van het Ministerie van VWS.

7.2 Handreiking Medezeggenschap en participatie van vrijwilligers in de besluitvorming

Redactieraad drs. Henny van Boxtel, bestuurslid Koepel WMO Raden; dr. Marianne van Bochove, universitair docent aan het instituut Beleid & Management Gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Samenstelling en tekst

Gerdien Blom - Blom Besluitvorming

Redactie

Anneke Laverman - Puntann

Website

Yohan Creemers - Ylab

Geraadpleegde bronnen

R. Goodijk en A.M. Sorge 2005 *Maatwerk in overleg. Kiezen voor passende overlegvormen* (Koninklijke van Gorcum)

L. Gratton 2004 *De democratische onderneming. Klassieke principes voor de organisatie van nu.* (Prentice Hall, Pearson Education Benelux)

M. Hetebrij 2011 *Een goed besluit is het halve werk. Van politieke spelletjes tot excellente besluitvorming.* (Van Gorcum)

J. de Jonge, A. Hol en B. de Lange 2014 *Medezeggenschap in beweging. Veranderende organisaties en de rol van de ondernemingsraad.* (Vakmedianet)

L. Meijs 1997 *Management van vrijwilligersorganisaties.* (NOV Publicaties)

Archipel *Reglement van de vrijwilligersraad en Samenwerkingsovereenkomst Vrijwilligersraad*

LEVGroep *Reglement van de vrijwilligersraad*

http://files5.voffice.nl/files/voffice_levgroep/documenten/bedrijf/33872/1/bestand_00414454_PDF.pdf

Stichting Vluchtelingenwerk Noord-Nederland *Reglement van de vrijwilligersraad*

www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/regio/Noord-Nederland/reglement%20vrijwilligersraad.pdf