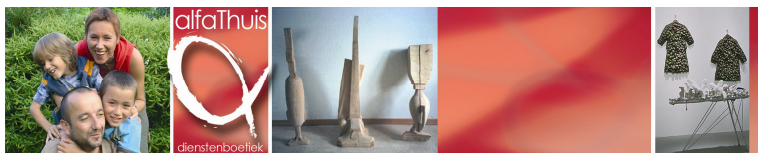




## Workshop 4: Participatie: een win-win voor medewerkers en organisatie

zaal 4 + L

Carl Beernaert & Jean – Marie Viaene



alfaThuis bvba vso Boogschutterslaan 58, 8310 Brugge 050 37 37 57 info@alfathuis.be www.alfathuis.be





## Wat mag je verwachten


1. voorstelling van de deelnemers
2. 3 stellingen en debat
3. 3 “statements” met commentaar
4. ervaringen
5. succesfactoren
6. checklist participatie



## 1. Voorstelling deelnemers

1. naam en functie
2. organisatie
3. opmerking/vraag/bedenking bij “participatie”







## 2. Stellingen

**Stelling 1:**


**De hele organisatie is betrokken bij het tot stand komen van beleid en strategie**



## 2. Stellingen

**Stelling 2:**

**De klant heeft inspraak in de dienstverlening**

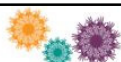




## 2. Stellingen

### Stelling 3:

**Er is overleg met andere initiatieven die dezelfde doelstellingen nastreven**




## 3. Statements

### Statement 1:

**Krijtlijnen geven maar ook de vrijheden om het zelf in te vullen**







### 3. Statements

**Statement 2:**

**Soms is een medewerker helemaal niet geïnteresseerd in participatie**



### 3. Statements

**Statement 3:**

**Verplichtingen en engagementen blijven vaker onuitgesproken dan dat ze expliciet beschreven zijn.**





## 4. Ervaringen

1. Het woord participatie wordt zelden gebruikt. Wel woorden zoals betrokkenheid, vertrouwen geven, verantwoordelijkheid en vrijheid krijgen en opnemen, verbondenheid.
2. Participatie past binnen MVO maar is niet de drijfveer. Het is eerder een geloof in mensen, een geloof dat dit het meeste oplevert voor alle partijen.



## 4. Ervaringen (vervolg)

### Doel van participatie

- Aanvaardingslogica: instrumentele visie, betrek mensen en ze zullen beleid beter aanvaarden.
- Ethisch principe: vanuit geloof dat dit belangrijk is, democratie (1 man = 1 stem)
- Constructieve logica: het levert betere inhoud in onze complexe contexten en dus ook betere aanvaarding.

**Bailleur:  $E = K \times A$**  (effect van een beslissing of keuze is de kwaliteit van de beslissing gecombineerd met de acceptatie)





## 4. Ervaringen (vervolg)

### Wanneer ?

- Agenda mee bepalen (knelpunten bespreken is gemakkelijker dan nieuwe ideeën creëren)
- beleid en besluiten mee bepalen (over informatie, denkvermogen beschikken om geheel te overzien)
- uitvoering mee bepalen (eigen werkplek en/of organisatie)
- mee evalueren: effecten, gevolgen, ervaring kunnen meedelen



## 4. Ervaringen (vervolg)

### Rol van de deelnemers:

- Informeren: hen op de hoogte stellen bv. De bedoeling van een tevredenheidsenquête uitleggen en dan resultaten bespreken/tonen en dan beleidskeuzes meedelen.
- Consulteren: hun mening, argumenten, ervaring kennen om er rekening mee te kunnen houden bv. Door een personeelstevredenheidsenquête.
- Advies geven: hun voorstellen kennen en integreren
- Beslissen: bv in alfaThuis rond eigen taakinvoering





## 5. Succesfactoren

- De leiding van de organisatie moet overtuigd zijn van de noodzaak om gezag, informatie en/of eigendom met medewerkers te delen.
- De werknemers hebben de nodige vorming en opleiding gekregen om informatie te kunnen interpreteren en om zich zowel individueel als in groep beter te kunnen uiten.
- De onderneming en de groep medewerkers hebben een volwassen relatie: de noden en behoeften van beide partijen komen in gelijke mate aan bod. Zonder wederzijds vertrouwen en respect is democratisch ondernemerschap onmogelijk.
- De gewonnen vrijheid vindt zijn tegenhanger in de toegenomen zin voor verantwoordelijkheid. Verplichtingen en engagementen blijven vaker onuitgesproken dan dat ze expliciet beschreven staan in regels.



## 6. Tot slot

- Ook in participatieve ondernemingen zal niet elke dag rimpelloos verlopen.
- Democratie is nu eenmaal een meningsverschil dat je zelf organiseert.
- Alleen het ongeorganiseerd meningsverschil noemen we conflict.





**Veel succes!**

