

## PARTICIPATIE LADDER

6. Zelf organiseren ----->
5. (Mee)beslissen ----->
4. Coproduceren ----->
3. Adviseren ----->
2. Raadplegen ----->
1. Informeren ----->



*Zie achterzijde voor toelichting van de treden op deze ladder.*

De eerste stap op de ladder is op tijd, helder en duidelijk **informer** (1) van medewerkers door het management. Deze stap is niet interactief. Soms is informeren voldoende, maar het is wel belangrijk om hier vooraf duidelijk afspraken over te maken.

**Raadplegen** (2) is de volgende (niet interactieve) stap op de participatieladder. De medewerker wordt gevraagd om zijn mening te geven over het te volgen beleid. Het management wil de mening van de medewerkers weten en houdt hiermee rekening bij de besluitvorming. Feedback is hierbij essentieel. Vooral als het advies van de medewerkers niet wordt overgenomen, moeten zij geïnformeerd worden over de reden hiervan.

*De volgende stappen op de ladder zijn interactief. Binnen de Dimence Groep wordt gestreefd naar het toepassen van deze interactieve niveaus van participatie.*

**Adviseren** (3) is de derde stap op de participatieladder. In een vroegtijdig stadium krijgen medewerkers gelegenheid om te adviseren over het aanstaande beleid. In de definitieve versie van het plan wordt duidelijk aangegeven welke ideeën van medewerkers wel/niet zijn meegenomen.

**Coproduceren** (4) is een stap verder dan adviseren. Hierbij gaan medewerkers met de beleidsmakers om de tafel zitten en stellen samen het beleid vast binnen de gegeven kaders. Medewerkers en beleidsmakers voeren de plannen gezamenlijk uit.

De vijfde stap op de ladder is **(mee)beslissen** (5). Medewerkers zijn mede verantwoordelijk voor (deel)beslissingen van het management. Management laat (deel)beslissingen over aan medewerkers en neemt keuze bij besluitvorming over.

De hoogste tree van de participatieladder is **zelf organiseren** (6).

Medewerkers komen met ideeën, die uitgewerkt worden tot nieuw beleid waarbij het management ondersteunt en faciliteert