

Werkoverleg

Werkoverleg speelt een belangrijke rol bij alle activiteiten rondom werkdruk en werkstress. Door werkdruk en werkplezier regelmatig op de agenda te zetten kan je problemen proactief signaleren.

Bij het plannen van werkoverleg is het goed om rekening te houden met de verschillende dienstverbanden (van enkele uren per week tot voltijds). Het is niet vanzelfsprekend (en waarschijnlijk ook niet mogelijk) dat iemand met een klein dienstverband bij ieder overleg aanwezig zal zijn. Een mogelijke oplossing is het opstellen van een jaarplanning waarbij voldoende vroeg wordt aangegeven wanneer een overleg zal plaats vinden en wie hierbij aanwezig moeten zijn. Werkoverleg is naast een overlegmoment ook een instrument voor binding met de organisatie.

Succesfactoren bij werkoverleg

Om een goed werkoverleg te organiseren en uit te voeren is het belangrijk een aantal richtlijnen te gebruiken:

- Organiseer regelmatig een werkoverleg (elke vier tot maximaal zeven weken).
- Beperk de groepsgrootte tot maximaal vijftien personen.
- Zorg dat iedereen het werkoverleg bijwoont, ook parttimers en zzp-ers.
- Luister goed naar jouw medewerkers en neem hen serieus.
- Zorg ervoor dat het overleg niet gedomineerd wordt door een beperkt aantal sprekers en bied ruimte aan alle deelnemers.
- Zorg voor een duidelijke structurering, organisatie en voorbereiding van het overleg.
- Verspreid de agenda vooraf onder de deelnemers (duidelijk is wie agendapunten bij wie aanlevert voor welke datum).
- Geef per agendapunt het beoogde resultaat aan.
- Zorg dat een verslag wordt gemaakt met minimaal de actiepunten en besluiten en verspreid dit onder de teamleden.
- Zorg voor duidelijkheid over de voorzittersrol (dit hoeft niet de leidinggevende te zijn).
- Zorg ervoor dat duidelijk is waarover het werkoverleg mag beslissen.

Valkuilen bij werkoverleg

- Het ontbreken van een duidelijk doel of onderwerp voor het werkoverleg.
- Er mist een duidelijke werkwijze tijdens het werkoverleg.
- Medewerkers zijn structureel afwezig bij werkoverleg.
- Actiepunten uit het werkoverleg worden niet afgehandeld, waardoor dezelfde punten steeds terugkomen.

Werkdruk en werkstress in het werkoverleg

Knelpunten op het gebied van werkdruk en werkstress kan je met jouw afdeling inventariseren en bespreken. Dat kan zowel in het werkoverleg zelf als in een korte workshop. Hieronder worden enkele eenvoudige benaderingen beschreven om met jouw afdeling een gesprek over werkdruk aan te gaan. Met de verzamelde gegevens kan je gericht op zoek gaan naar oplossingen en werken aan verbetering. Het voordeel van deze aanpak is het draagvlak dat je hiermee tot stand brengt. Als een afdeling gezamenlijk kiest voor een oplossing of maatregel, zal men zich medeverantwoordelijk voelen voor het welslagen ervan. Ook kunnen meningen en ideeën van

medewerkers leiden tot betere besluitvorming, want zij zijn toch de experts op het gebied van hun eigen werksituatie.

Werkvormen naast het werkoverleg

- Voorbeeldprogramma Teambijeenkomst werkdruk en werkplezier (bijlage 9)
- Werkvorm Jubel-Klaagmuur (bijlage 10)
- Werkvorm Stoplichtmodel (bijlage 11)
- **Andere werkvormen**
Naast de beschreven teambijeenkomst over werkdruk en werkplezier, de klaag- en jubelmuur en de stoplichtaanpak bestaan er nog meer mogelijkheden om werkdruk bespreekbaar te maken. In onderstaand overzicht zijn links opgenomen naar twee alternatieven die door vakbond worden aangeboden:
 - [Het werkdrukspel \(ABVAKABO FNV\)](#)
 - [Het werkdrukkwartet \(CNV Onderwijs\)](#)