

Werkoverleg

Uiteraard is het belangrijk dat zoveel mogelijk werknemers van de afdeling aanwezig zijn bij het werkoverleg, zodat de bereikte consensus ook daadwerkelijk kan rekenen op breed draagvlak op de afdeling. Het hoofd van de afdeling moet zorgen voor een goede opkomst bij deze vergadering door vooraf de aanwezigheid zo veel mogelijk te stimuleren.

Werkwijze tijdens het werkoverleg

De werkgroepjes, die ieder onafhankelijk van elkaar de kleurenmethode hebben uitgevoerd, hangen de plattegronden op die ze hebben ingekleurd. Daardoor wordt in één oogopslag helder waar kleurverschillen en -overeenkomsten bestaan.

Over locaties waarover kleurconsensus bestaat, wordt in de vergadering verder niet gesproken. Wel worden na afloop van de vergadering de argumenten verzameld die de werkgroepjes voor hun keuzen hebben gehanteerd. Als het goed is hebben de werkgroepjes deze argumenten genotuleerd, zodat u kunt volstaan met het samenvoegen van de diverse notulen op dit punt.

Waar kleurverschillen bestaan, wordt elk groepje gevraagd naar de argumenten om de betreffende kleur toe te kennen. De rest van het aanwezige personeel kan argumenten toevoegen of aanvechten. Zo ontstaat een discussie, waarbij de verschillende argumenten gewogen worden. De discussie gaat door totdat er consensus bestaat over de kleur die de betreffende locatie volgens de aanwezigen moet hebben. De discussie en de daarbij gehanteerde argumenten worden tijdens de vergadering goed genotuleerd.

Er wordt een plattegrond gemaakt waarop het eindresultaat van het werkoverleg zichtbaar is. Over de kleuren op deze kaart heerst consensus onder het personeel van de afdeling. Ook de argumenten die doorslaggevend waren bij het kiezen van de kleuren, worden op schrift gesteld. Basis hiervoor vormen de notulen van:

- de vergadering (voor de locaties waarover geen kleurconsensus bestond);
- de diverse werkgroepjes (voor de locaties waarover al vanaf het begin kleurconsensus bestond).

Deze plattegrond en de lijst met argumenten (wegingsfactoren) kunnen na afloop van de vergadering worden gemaakt, op grond van de notulen. Een vertegenwoordiger van de afdeling brengt de plattegrond en de lijst met gehanteerde argumenten later in bij de vergadering van de centrale projectgroep.

De roodgekleurde locaties van de plattegrond van de kleurenconsensus vormen de 'hot spots' van de afdeling. Om ook op afdelingsniveau te voorkomen dat er te veel hooi op de vork wordt genomen, kan worden besloten om niet alle rode locaties direct aan te pakken, maar eerst een beperkt aantal hot spots als doel te kiezen.

Deze doelstellingen kunnen per afdeling variëren. Zo kan het doel van de afdeling SEH bijvoorbeeld zijn, om het komende jaar zes specifieke locaties aan te pakken die het personeel ziet als het onveiligst, terwijl de receptie/telefonie kan volstaan met drie hot spots.

Wegingsfactoren: aandachtspunten tijdens het notuleren

De volgende factoren zullen tijdens de discussie zeker als argument worden gebruikt om aan te geven waarom een locatie al dan niet prioriteit moet krijgen:

- aard en ernst van de incidenten op de locatie;
- frequentie van de incidenten op die locatie;
- mate waarin personeel zich op die locatie onveilig voelt;
- aantal mensen dat wordt blootgesteld aan het potentiële risico;
- maatregelen die getroffen zijn ter voorkoming van dat risico.

Het is belangrijk dat de notulist alert is op dit type argumenten. Ze vormen de wegingsfactoren en de maatlat bij het evalueren van de risico's en bepalen van de prioriteiten per afdeling.

Tip!

Goed notuleren is van groot belang. Zoek daarom bijtijds de juiste personen aan als notulist. Het verdient ook aanbeveling om de notulisten van tevoren helder te instrueren.