|  |
| --- |
| WORKSHOP motivatie |
|  |  |  |
| **Notities workshopleider** |

# doel

De GSTO22 richt zich op het betrekken van onderaannemers via drie uitdagingen: Systemen, Motivatie en Klimaat

Het doel van deze workshop is om een groepsdiscussie te houden over hoe je onderaannemers kunt motiveren en uiteindelijk kunt betrekken bij onze collectieve inspanningen op het gebied van gezondheid en veiligheid. Niet door de wortel en de stok te gebruiken, maar door het verhaal persoonlijk te maken en door de motivatie intrinsiek te maken.

# zo gebruikt je het workshop pakket

Het workshoppakket bevat drie documenten die u kunt gebruiken:

* Notities workshopleider: deze bevatten praktische voorbereidingstips en het script voor de slides.
* Ondersteunende slides (PPT): hiermee kan je de workshop introduceren en de concepten uitleggen die tijdens de workshop zullen worden behandeld.
* Workshopdocumenten: deze moeten worden verspreid (digitaal of in gedrukte vorm) onder de deelnemers. Ze bevatten een korte uitleg van de concepten die worden behandeld en alle discussievragen van de workshop.

Uiteraard kan je het slidepakket aanpassen met voorbeelden van bijvoorbeeld je eigen project. We raden echter niet aan om extra boodschappen in te voegen die geen directe link hebben met het GSTO22 thema, omdat dit de hoofdboodschap die moet overgebracht worden en inzichten kan compromitteren/verzwakken.

Let op: het slidepakket is opzettelijk vrij beknopt. Het is slechts een inleiding tot de workshop en de concepten. De kern is de interactie tijdens de workshop. Dit is waar de toegevoegde waarde van de hele oefening wordt gecreëerd.

# Voorbereiding van de workshop

Het hoofddoel van de workshop is het creëren of verbeteren van betrokkenheid via motivatie. We hebben het met andere woorden over het beïnvloeden van gedrag. Dit is waar leiderschap over gaat. En zoals we weten, gaat leiderschap niet over een hiërarchische positie in een organisatie. Ieder van ons kan een veiligheidsleider zijn wanneer we met andere mensen omgaan. Dit is belangrijk voor de deelnemers om te begrijpen: we kunnen praktijken zoals toolbox meetings, Daily Stands, Safety Walkabouts gebruiken als kansen om leiderschap te tonen, maar in essentie kan leiderschap gebeuren tijdens elke menselijke interactie.

De workshop is in de eerste plaats bedoeld voor het projectteam (projectmanagement, werkvoorbereiding, uitvoering), maar je kunt vertegenwoordigers van onderaannemers of klanten uitnodigen als je denkt dat dit waarde aan de discussie kan toevoegen.

De workshopvragen moeten niet worden gezien als een checklist. In plaats daarvan moeten ze worden gezien als vragen om zinvolle discussies over kritische succesfactoren op gang te brengen. Aangezien een workshop geen procedure is, zult u in deze leidraad niet "de juiste antwoorden" vinden. De toegevoegde waarde van een workshop is om uit te gaan van de realiteit zoals mensen die beleven, om uit te nodigen tot creativiteit en om oplossingen te vinden die geschikt zijn voor het project.

Het is aanbevolen om de drie elementen die intrinsieke motivatie creëren te bespreken, maar het is niet verplicht. Als je het gevoel hebt dat een bepaald element meer aandacht nodig heeft dan andere, voel je dan vrij om de workshop aan te passen aan je eigen behoeften.

Het resultaat van de workshop moet een inventaris zijn van acties, ideeën (uiteraard met eigenaars en termijnen) en, waarom niet, persoonlijke verbintenissen die een positieve invloed zullen hebben op het engagement van de onderaannemers op je project.

Om alle concepten volledig te begrijpen en te beheersen, raden we ten zeerste aan om de BESIX Velgids over het betrekken van onderaannemers te lezen. Voor deze workshop is het hoofdstuk over motivatie van groot belang.

# Script slides

slide 1

Wanneer je de titelslide toont, kan je de deelnemers aan de workshop welkom heten en vertellen over de cruciale rol die onderaannemers in onze sector spelen. Je kan ook uitleggen waarom we het specifiek hebben over "engagement" en niet gewoon over "management". Als je inspiratie nodig hebt, kan je de BESIX Veldgids met een hoofdstuk getiteld "De context van onderaanneming" lezen.

Slide 2

Vertel de groep dat om betrokkenheid bij onze onderaannemers te creëren, we aan drie uitdagingen moeten werken: Systemen, Motivatie en Klimaat.

Slide 3

Vertel de groep dat deze workshop gericht zal zijn op Motivatie.

slide 4

Motivatie kan extrinsiek of intrinsiek zijn. Extrinsieke motivatie houdt in dat je een taak uitvoert of gedrag vertoont om redenen van buitenaf, zoals het vermijden van een straf of het ontvangen van een beloning. Intrinsieke motivatie houdt in dat je een taak uitvoert omdat het je persoonlijk iets oplevert.

Onderzoek heeft keer op keer aangetoond dat alleen het toepassen van de wortel en de stok aanpak (extrinsieke motivatoren) niet de resultaten oplevert die je op de lange termijn zou verwachten. Voor eenvoudige mechanische taken en mensen op korte termijn dingen te laten doen, zijn wortels en stokken zeer effectief. Voor taken die complexer zijn, zoals het analyseren van een probleem en het vinden van een oplossing, creatief zijn en de beste manier vinden om dingen te doen en eigenaarschap nemen bijvoorbeeld en voor blijvende motivatie is deze aanpak ontoereikend en werkt hij vaak zelfs averechts. Voor deze taken moeten de motivatoren intrinsiek zijn.

slide 5

Drie dingen stimuleren intrinsieke motivatie: Autonomie, Meesterschap en Doel. Laten we die eens een voor een bekijken.

slide 6

Autonomie is de behoefte om je eigen leven en werk te sturen. Om volledig gemotiveerd te zijn, moet je zelf kunnen bepalen wat je doet, wanneer je het doet, en met wie je het doet.

Autonomie motiveert ons om creatief te denken zonder dat we ons hoeven te conformeren aan strikte werkplekregels. Door de traditionele opvattingen over controle te herzien - te verstrekken documenten, deelname aan vergaderingen, gedetailleerde en volledige regels, enzovoort - kunnen we de autonomie vergroten, vertrouwen opbouwen en innovatie en creativiteit verbeteren.

Maar autonomie geven betekent niet totale anarchie. Autonomie gaat ook over grenzen stellen en mensen verantwoordelijk houden. Het moet worden opgevat als geleide autonomie.

Dus in plaats van onderaannemers precies te vertellen wat ze moeten doen en hoe ze het moeten doen, ontstaat er autonomie door een dialoog aan te gaan over hoe het werk op een veilige manier kan worden uitgevoerd.

slide 7

Meesterschap is het verlangen om te verbeteren, te leren en te ontwikkelen. Als je bijvoorbeeld een loper bent, herken je misschien de motivatie die het geeft om net iets verder of sneller te rennen dan je vorige week deed. Dit is meesterschap als motivator.

We weten dat niet al onze onderaannemers op hetzelfde niveau zitten als wij. En dat is perfect OK. De uitdaging is om hun capaciteiten te verhogen door te leren en te coachen. Niet alleen omdat het motiverend is om dingen beter te doen, maar ook omdat veiligheid niet de afwezigheid van ongevallen is, maar juist de aanwezigheid van die capaciteiten die helpen om dingen goed te laten gaan.

slide 8

Doel lijkt het meest "vage" element te zijn, dus laten we dat praktisch maken. Mensen kunnen ongemotiveerd raken als ze het "grotere geheel" niet begrijpen, of er niet in kunnen investeren. Maar zij die geloven dat ze werken aan iets dat groter en belangrijker is dan henzelf, zijn vaak het meest productief en betrokken.

Precies daarom hebben wij de slogan "Care is at our core" aangenomen. Als het gaat om gezondheid en veiligheid, is het uiteindelijke doel niet het bereiken van een bepaald aantal manuren zonder een ongeval. Dat is een bijproduct. Het doel is te zorgen voor jezelf en voor anderen. Zorgzaamheid is een universele menselijke waarde en een gemeenschappelijk doel waartoe iedereen gemotiveerd kan en wil worden. Het is het grotere geheel van gezondheid en veiligheid.

Naleving (compliance) - ook al is dat belangrijk - is een zwakke motivator. Zorgen voor elkaar is het krachtigste en meest universele menselijke doel dat er bestaat.

slide 9

Vertel de deelnemers dat je nu lang genoeg gepraat hebt en dat je benieuwd bent naar de gedachten en ideeën die de groep over het onderwerp heeft (je rol verandert hier van presentator in moderator).

Nodig de deelnemers uit hun workshopbladen te nemen en zeg hen dat jullie nu als groep gaan discussiëren en ideeën uitwisselen over hoe we het proces van onderaannemersbeheer kunnen verbeteren om de betrokkenheid te vergroten.

Tip: in de sectie Leadership Toolkit van de Field Guide vind je een aantal tips en aanwijzingen om uit te nodigen tot participatie en interactie.