|  |
| --- |
| WORKSHOP SYSTEMEN |
|  |  |  |
| **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 een groepsdiscussie over hoe je de systemen (beleid, procedures, ...) die je hanteert met betrekking tot het beheer van onderaannemers kunt verbeteren. Verbetering kan worden opgevat als verfijning van het proces zelf of als het creëren van eigenaarschap en dialoog met je onderaannemers. Beide voegen waarde toe aan het proces zelf.

# zo gebruik 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 betrokkenheid te creëren of te verbeteren, maar dit betekent niet dat naleving - of het nu gaat om interne eisen, wettelijke eisen of eisen van de klant - niet belangrijk is. Het eerste wat je zou moeten doen, is uw HSE-projectplan herzien om deze vereisten te bekijken en in je workshop te integreren.

Kies vervolgens een of meer elementen van uw proces voor het beheer van onderaannemers om te bespreken. Dit kunnen elementen zijn die ontbreken of elementen die volgens jou voor verbetering vatbaar zijn. In het volgende deel gaan we dieper in op hoe een proces voor onderaannemersbeheer eruit zou moeten zien. Dat zou een goed startpunt zijn om een inventaris van gespreksonderwerpen te maken.

De workshop is in de eerste plaats bedoeld voor het projectteam (projectleiding, werkvoorbereiding, uitvoering), maar je kunt ook vertegenwoordigers van onderaannemers 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, zal je 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 resultaat van de workshop moet een inventaris zijn van acties en ideeën (uiteraard met eigenaars en termijnen) die je proces voor het beheer van onderaannemers zullen verbeteren.

Om alle concepten volledig te begrijpen en te beheersen, raden we ten zeerste aan om de BESIX Veldgids over het betrekken van onderaannemers te lezen. Voor deze workshop zijn de hoofdstukken over systemen en vooral leiderschap 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 business spelen. Je kan ook uitleggen waarom we het specifiek hebben over "engagement" en niet gewoon over "management". Als je inspiratie nodig hebt, vind je in de BESIX Veldgids een hoofdstuk getiteld "De context van onderaanneming".

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 systemen.

Slide 4

Presenteer het proces van onderaannemersbeheer aan de groep. Als je bijkomende activiteiten in de verschillende fasen wilt toevoegen, is dat perfect in orde. Vertel de groep dat deze fasen, ook al volgen ze elkaar op, niet lineair zijn. Zij zijn in feite circulair. Dit wordt zichtbaar wanneer je het proces in de context plaatst van de structuur van de ISO 45001, de norm waaraan een groot aantal gezondheids- en veiligheidsbeheersystemen zijn gecertificeerd.

Slide 5

Presenteer aan de groep het proces van onderaannemersbeheer via de structuur van de ISO 45001. Bespreek dat de fasen onderling verbonden zijn, zodat ze een wiel van voortdurende verbetering volgen.

Stel de groep nu de retorische vraag: "Waarom focussen we onderaannemersbeheer als een proces, terwijl we onderaannemersbetrokkenheid willen creëren? " En beantwoord die vraag door te zeggen: "Omdat er een verband is tussen management - of de systeembenadering - en betrokkenheid. "

In de eerste plaats zal een slecht gestructureerd systeem of een te sterk opgeblazen bureaucratisch systeem leiden tot een gebrek aan betrokkenheid. Een systeem dat de juiste inputs gebruikt en de juiste feedbacklussen heeft, zal aan de outputzijde toegevoegde waarde genereren en dit zal een positief effect hebben op de betrokkenheid van mensen.

Ten tweede bestaan systemen niet autonoom. Systemen bestaan omdat mensen ze onderhouden en - misschien nog belangrijker - omdat mensen binnen deze systemen werken. Dit is waar de betrokkenheid van onderaannemers een rol speelt. Want hoe meer mensen betrokken zijn, hoe beter het systeem zal functioneren, hoe sneller het zal verbeteren en hoe meer opbrengst het zal opleveren.

Slide 6

Benadruk het belang van leiderschap en participatie. Als je wilt, kan je het ook hebben over transactioneel en transformationeel leiderschap (zie hiervoor de BESIX Veldgids).

Slide 7

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.