

Spelregels Mentorschap

Ondertekenaars van de Governance Code voor Veiligheid in de Bouw (GCVB) helpen andere organisaties op weg bij de groei van veiligheidsbewustzijn en het certificeringsproces voor de NEN Safety Culture Ladder (SCL). Hoe dat in zijn werk gaat staat beschreven in deze spelregels.

Inhoud

Waarom mentorschap?	1
Aan wie bieden wij het mentorschap aan	1
Aard voor het mentorschap	1
Eigenschappen van een mentororganisatie	2
Invulling van het mentorschap	2
Benaderen mentor (door de mentee)	2
Benaderen mentees (door de mentor)	2

Waarom mentorschap?

De Governance Code voor Veiligheid in de Bouw wil het gebruik van ViA laten groeien, zodat het effect ervan op het veiligheidsbewustzijn in de Nederlandse bouwbranche groter wordt. Daarom bieden we (de ondertekenaars) andere organisaties mentoring aan. Via de mentorrol delen we belangeloos ervaringen en inzichten met onze collega-organisaties, opdrachtnemers of opdrachtgevers. De mentee-organisatie blijft zelf in de lead van het certificeringsproces, maar kan voor coaching en advies op ons terugvallen.

In deze Spelregels Mentorschap leggen we uit hoe dat werkt.

Aan wie bieden wij het mentorschap aan

1. Opdrachtnemers en leveranciers waarmee regelmatig wordt samengewerkt
2. Opdrachtgevers waar regelmatig mee wordt samengewerkt
3. Brancheverenigingen en andere samenwerkverbanden (informatieve sessies)
4. Collega-organisaties zonder dat er een contractuele band is

Om de olievlekwerking van het mentorprogramma optimaal in te zetten, wordt naast een sectorbrede inzet, actief gezocht naar mentee-organisaties met een grote reikwijdte.

Aard voor het mentorschap

- A. De ondertekenaars bieden het mentorschap kosteloos aan om zo bij te dragen aan de doelstellingen van de Governance Code voor Veiligheid in de Bouw (het veiliger maken van de bouwsector in Nederland).
- B. Het mentorschap heeft een informatief en coachend karakter.
- C. De mentee-organisaties zijn zelf in de lead van hun certificeringsproces.

Eigenschappen van een mentororganisatie

- I. De mentororganisatie is gecertificeerd op de SCL en kan vanuit eigen ervaring raad geven over het certificeringsproces en de doelstellingen van de SCL.
- II. De mentororganisatie kan op informele en open wijze inspireren en is beschikbaar voor de mentee-organisatie bij vragen en bijvoorbeeld als het even niet zo lekker loopt met de gewenste groei in veiligheidsbewustzijn.
- III. De mentororganisatie kan communiceren op het niveau van de mentee-organisatie en daagt de mentee-organisatie uit om professioneel door te ontwikkelen.
- IV. De mentororganisatie geeft het goede voorbeeld in gewoonten en persoonlijke en professionele doelen en successen. Gedeelde waarden, betrokkenheid en wederzijds respect zijn essentieel.

Invulling van het mentorschap

Afhankelijk van de afspraken die mentor en mentee maken, het succes van de samenwerking en de ontwikkelingen binnen de mentee-organisatie kunnen de volgende hulpmiddelen worden ingezet. De lijst is niet uitputtend, het is aan mentor en mentee om samen te bepalen wat nodig is en wanneer het mentorschap eindigt.

- a. Informatief gesprek op directieniveau, met als doel de directie mee te nemen in het belang van een goede communicatie, het voeren van beleid en het geven van het goede voorbeeld.
- b. Informatief gesprek met de verantwoordelijken voor het veiligheidsmanagement en -advies in de organisatie, met als doel uitleg te geven over het certificeringsproces, de SCL en de inhoudelijke aanpak om groei in veiligheidsbewustzijn te bewerkstelligen op basis van de vijf thema's binnen veiligheidscultuur:
 1. Beleid en leiderschap
 2. Kennis en vaardigheden
 3. Primaire en secundaire processen
 4. Samenwerken met externen
 5. Leren en verbeteren
- c. Informatief gesprek met de inkoopafdeling, met als doel de wijze toe te lichten waarop de ViA-eis gesteld wordt aan opdrachtnemers en hoe hierop te handhaven.
- d. Opvolging op de gesprekken op verzoek van de mentee-organisatie of proactief uit eigen beweging om de voortgang te bespreken.
- e. Informatiesessie

Benaderen mentor (door de mentee)

Voor organisaties die gebruik willen maken van het mentorschap, zal op de website van de GCVB een mogelijkheid geboden worden om dit kenbaar te maken. Zij kunnen eventueel ook een voorkeur aangeven voor een ondertekenaar waardoor zij benaderd willen worden. Binnen de GCVB zullen de aanvragen gekoppeld worden aan een van de ondertekenaars.

Benaderen mentees (door de mentor)

De ondertekenaars volgen de volgende werkwijze:

- We benaderen actief organisaties die voldoen aan de doelgroep (zie 'Aan wie bieden we het mentorschap aan?').
- De publieke opdrachtgevers (RWS, RVB en ProRail) verdelen de taken voor het benaderen van andere (publieke) opdrachtgevers. Dit doen zij op basis van lijsten van de provincies, waterschappen, gemeenten, etc. Zij zullen actief contact leggen en, indien gewenst, gesprekken inplannen.
- Daarnaast hanteren we lijsten van de Top 50 bouwers (Cobouw), Installatiebedrijven, de onderschrijvers van de GCVB, etc.
- De ondertekenaars die reeds T4 gecertificeerd zijn, hebben binnen het inkoopproces al regelmatig gesprekken met hun zakelijke partners. Deze gesprekken kunnen worden beschouwd als invulling van het mentorschap. Kennis hierover wordt gedeeld binnen het Inkopersoverleg ViA.