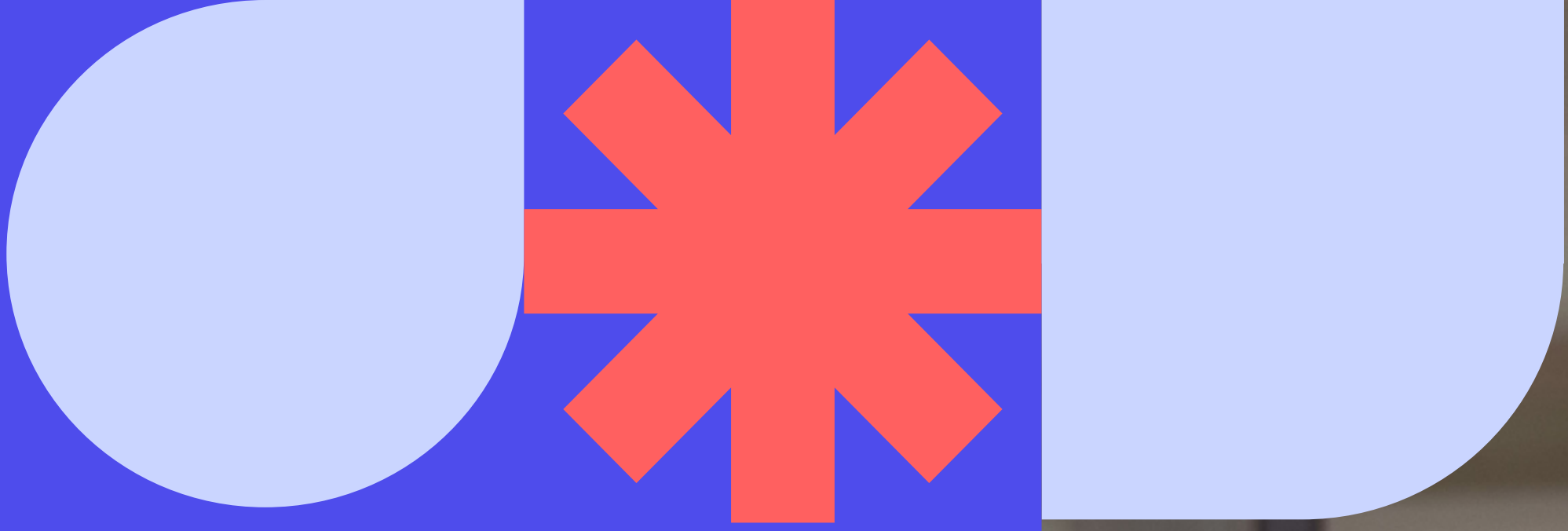




HR HANDBOEK

Handvatten voor **Starters**

Lepaya✱





Om te **beginnen**

Als organisatie stel je doelen om jaarlijks organisatiesuccessen te bereiken. Deze doelen bereik je niet alleen. Om echt als organisatie te groeien moet je beginnen bij het begin: jouw starters!

Start bij de basis. De starters, ofwel jong professionals, van jouw organisatie hebben een goede basis nodig. Een basis waar ze hun hele carrière op kunnen bouwen. Het gaat hier om skills waarmee ze vol zelfvertrouwen het professionele leven mee aankunnen.

Hoewel veel kennis snel gegoogled is, leert YouTube jonge professionals nog steeds niet de échte skills die ze nodig hebben: zoals hoe hun boodschap door middel van argumentaties goed over te brengen. Daarom hebben wij dit handboek gemaakt, zodat jij dit intern kunt delen.

Gebruik dit om jezelf, en de starters binnen jouw organisatie, de allerbeste start mee te geven.



Inhoud

4

5

10

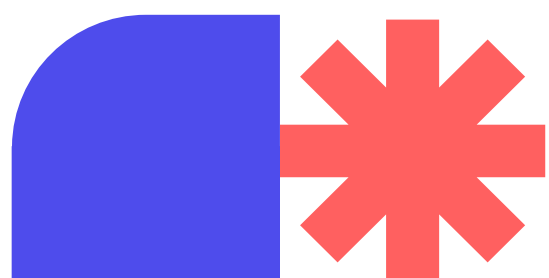
Growth mindset

De Growth Mindset is jouw instrument voor zelf-ontwikkeling

Een Growth Mindset is de overtuiging dat iedereen in staat is om hun vaardigheden altijd verder te ontwikkelen. Met een Fixed Mindset geloof je juist dat capaciteiten vastliggen en jouw succes bepalen. Met een Growth Mindset zie je dat uitdagingen en fouten onderdeel zijn van het leerproces, en zelfs een vereiste voor succes. Door bewust te kiezen voor een Growth Mindset geef je jezelf de kans nieuwe dingen te leren en zo jouw doelen te halen in je carrière en je leven.

Door je bewust te zijn van waar je in wilt groeien, en het aanmeten van de mindset om dit te bereiken, zul je de ervaringen opzoeken die je hierin verder helpen. Hierdoor ben jij succesvol in het halen van je doelen. Dit is niet altijd een makkelijk proces, maar jouw mindset is precies hetgene dat bepaalt of je dan toch doorzet.

Onthoud dat een Fixed Mindset niet slecht is! Je zult alleen niet groeien in het gebied waar je deze hebt.



Fixed Mindset

Intelligence is statisch

Dit leidt tot het verlangen om slim te worden gevonden en daardoor de neiging om...

Uitdagingen te vermijden

Makkelijk op te geven

Inspanning te zien als tevergeefs

Bruikbare constructieve feedback te negeren

Zich bedreigt te voelen door het succes van anderen



Growth mindset

Intelligentie kan worden ontwikkeld

Dit leidt tot het verlangen om te leren en daardoor de neiging om...

Uitdagingen te omarmen

Door te zetten ondanks obstakels

Inspanning te beschouwen als het pad naar meesterschap

Te leren van constructieve feedback

Inspiratie en lessen te vinden in het succes van anderen

Communicatie als basis

Bij het structureren van jouw boodschap is het belangrijk om de verschillende delen van jouw boodschap en het doel hiervan te onderscheiden. Als je meteen van start gaat met het opnoemen van al jouw argumenten, feiten en observaties, dan kom je wellicht niet eens aan jouw aanbeveling/conclusie toe.

Het SC(Q)A model - ontwikkeld door Barbara Minto, (een van) de eerste vrouwelijke consultants bij McKinsey - ondersteunt bij het duidelijk definiëren van de onderdelen van jouw boodschap en hoe je deze kunt toepassen.

“Goede ideeën zouden niet in slecht proza moeten worden verhuld.”

BARBARA MINTO



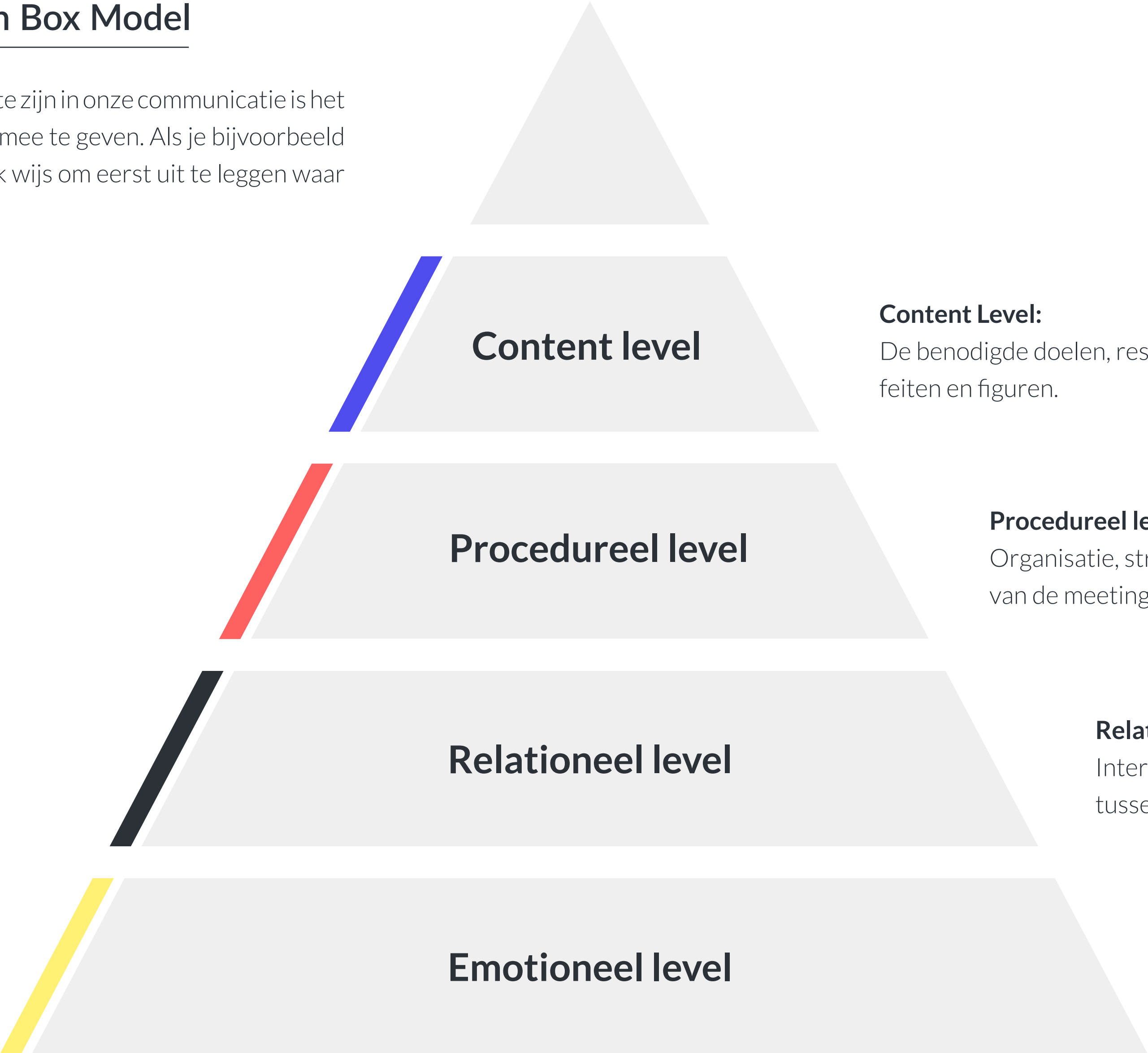
Jouw context: Maak een Switch Box Model

Hoewel we proberen zeer efficiënt en effectief te zijn in onze communicatie is het essentieel om de context van jouw boodschap mee te geven. Als je bijvoorbeeld een aanbeveling gaat doen, is het waarschijnlijk wijs om eerst uit te leggen waar je aanbeveling over gaat.

Waar gaat je meeting over:

Wie zijn er betrokken:

Wat is de focus van deze meeting:

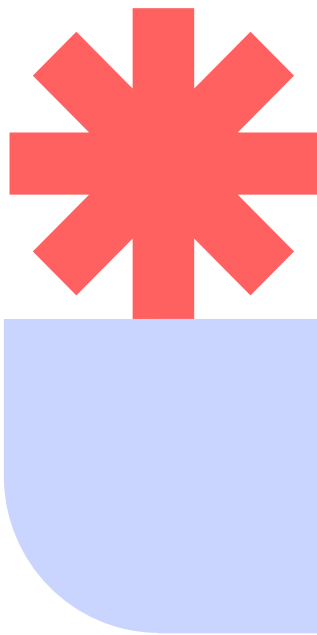
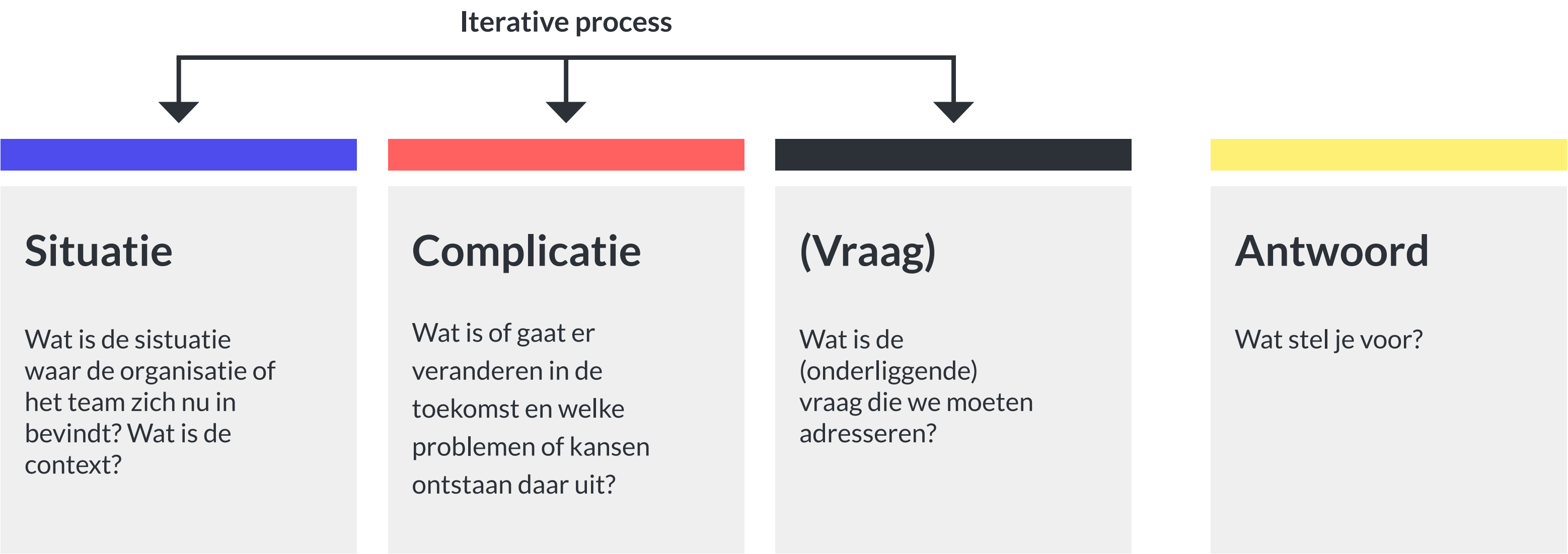


- Content Level:**
De benodigde doelen, resultaten, feiten en figuren.
- Procedureel level**
Organisatie, structuur, regels, overeenkomsten van de meeting.
- Relatieveel level**
Interactie, macht, belang, conflicten tussen deelnemers.
- Emotioneel level**
De gevoelens, overtuigingen en waarden van je organisatie.

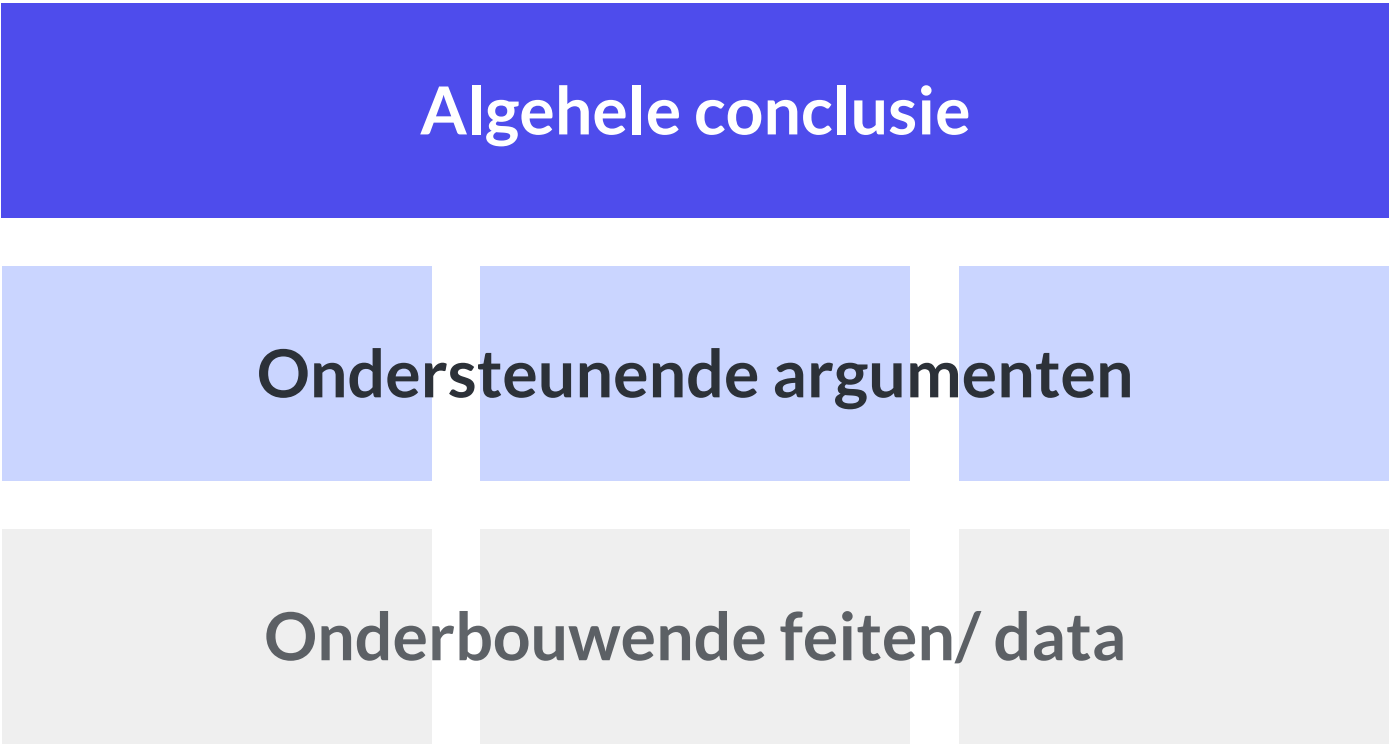
Jouw boodschap: Maak je eigen SC(Q)A Model

Het SC(Q)A model is een effectieve manier om jouw boodschap te structureren, door duidelijkheid te hebben over de Situatie en Complicatie die leiden tot een specifieke vraag (Question) die beantwoord moet worden. Let op: de Q staat tussen haakjes omdat je de vraag in jouw boodschap meestal niet hoeft te herhalen, maar het is wel erg belangrijk dat jij zelf deze vraag die jij probeert te beantwoorden duidelijk hebt..

Vergeet niet! Hoewel de actie niet officieel is opgenomen in het SC(Q)A-model, is de oproep tot actie misschien wel de belangrijkste stap in jouw boodschap. Wat moet er daarna gebeuren? Als je snel tot een akkoord komt, wat is dé volgende stap? Als je niet tot een akkoord bent gekomen: wat zou een goed moment zijn om op te volgen en het onderwerp nader te bespreken? Normaal gesproken wil je duidelijkheid hebben over ‘wie’ ‘wat’ ‘wanneer’ gaat doen! Op die manier kun je er zeker van zijn dat jouw aanbeveling echt van de grond gaat komen.



Structureer jouw ‘antwoord’, zodat je publiek je logica gemakkelijk kan volgen

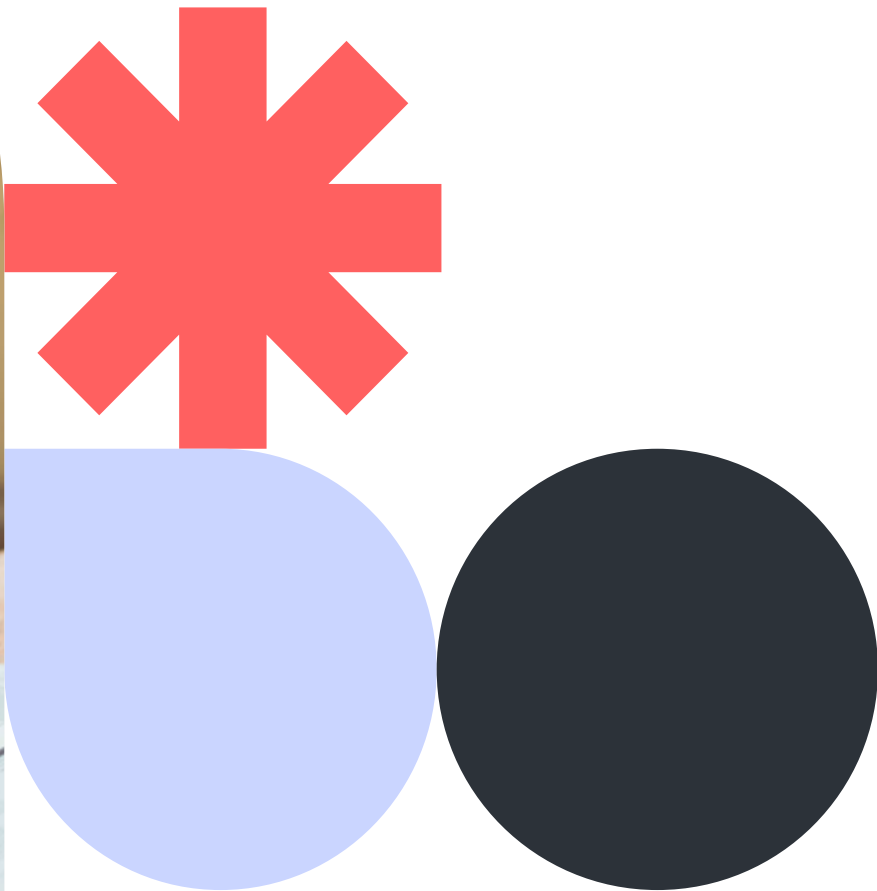


Start with the conclusion:
What should be done

Why do you draw that conclusion
(possibly repauted several times)

Why do you draw that conclusion
(end with ‘cold hard facts’)

Probeer het zelf!



Jouw communicatiestijl: veranderen van toon

Vergeet niet om bewust te communiceren en te denken aan jouw communicatiestijl. Het gaat er niet alleen om wat je zegt, maar ook hoe je het zegt.

Op het moment dat je verschillende niveaus van communicatie gaat herkennen bij jezelf en anderen, kan je beginnen met het schakelen tussen de verschillende niveaus door bewuste en gerichte interventies. Misschien kan je een probleem bijvoorbeeld oplossen door naar het emotionele niveau te schakelen. Of merk je dat je gesprekspartner op een procedureel niveau communiceert, terwijl je hen naar het inhoudelijke niveau wilt krijgen.

Een interventie zal je helpen om van het ene naar het andere niveau van communiceren te helpen. Het kan leiden tot een beter begrip van elkaar, maar ook vergaderingen en groepsactiviteiten versnellen en efficiënter maken.



Inhoud	Procedureel	Relationeel	Emotioneel
Feiten en cijfers	Organisatie	Interactie	Gevoelens
Doelen	Structuur	Macht	Overtuigingen
Resultaten	Schema's	Belangen	Waarden
	Afspraken	Conflicten	
Interventies	Interventies	Interventies	Interventies
Vraag naar details	Maak afspraken en regels	Wijs op een patroon in de communicatie	Leg uit hoe jij je voelt tijdens het gesprek
Vat samen	Bepaal structuur en schema's	Bespreek de sfeer	Vraag hoe jouw boodschap ontvangen wordt

Cheat sheet

1

Een groeiambitie is de eerste stap om jouw starters mee te laten beginnen.

Wanneer starters hun carrière starten met het stellen van een groeiambitie, en zich bewust worden van hun mindset, dan zien ze al snel dat het professionele leven een grote leercurve is. Blijven ontwikkelen is daarbij extreem waardevol, wil je vooruitgang blijven maken, nieuwe dingen blijven ontdekken en uiteindelijk ook doelen bereiken en successen behalen. Sky is echt de limit wanneer je jouw groeimindset goed in kan zetten!

Focus op communicatie en de boodschap die je over wilt brengen:

2

Word bewust van wat je nou écht wilt zeggen, en begin bij de context van jouw boodschap: vul het Switch Box Model in om meer duidelijkheid te krijgen over wat jouw boodschap is of zou moeten zijn.

3

Wat is precies jouw boodschap? Prioriteer en geef structuur; gebruik het model SC(Q)A model om focus aan te brengen.

4

Vergeet jouw actiepunten niet! Denk altijd aan de vervolgstappen die je moet maken om jouw doelen te bereiken.

5

En last but not least denk aan hoe je jouw boodschap wilt overbrengen: oefen met verschillende communicatiestijlen.

Gebruik deze tips & tricks om jouw, en de starters binnen jouw organisatie, de beste skills en basis mee te geven! Want communicatie en groeiambitie raken nooit uit de mode.



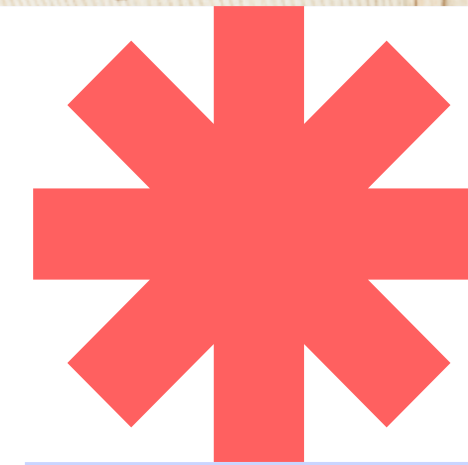


Start vandaag met investeren **in talent!**

Een nieuwe manier van leren maakt het verschil. Wij trainen de juiste vaardigheid, op het juiste moment op de juiste manier. Omdat we graag een impact maken. Wat zal is de beste talentstrategie voor uw organisatie?

We hebben het er graag over!

www.lepaya.com | info@lepaya.com



Bouw jouw
organisatie
op met
Power Skills.