



# Mind over Matter

## PRAKTIJKOPDRACHT

De rol van een HR-professional is al geruime tijd aan het veranderen naar die van HR-businesspartner. Steeds meer blijken deze professionals de verbindende schakel te zijn tussen de business en de medewerkers op de werkvloer.

Hoe zorg je dat de organisatiedoelstellingen en ambities afgestemd blijven op de individuele behoeften en verwachtingen van professionals? Dat vraagt enerzijds om kennis van de business. Wat zijn precies de harde KPI's van je organisatie en op welke manier dienen deze ingevuld en bereikt te worden? Kennis van de bedrijfscultuur is noodzakelijk. De missie en kernwaarden van een organisatie helpen je om de kwantitatieve doelen te vertalen naar passend gedrag. Wanneer professionals precies weten wat er van hen verwacht wordt en op welke wijze men daar invulling aan kan geven, wordt de bijdrage van iedere professional significant groter.

Anderzijds zijn HR-professionals mensen met een sociaal hart. Als geen ander zijn ze in staat om verbinding te maken met anderen. Wanneer zij in staat zijn om de behoeften en verwachtingen van de medewerkers af te stemmen op de business kan een organisatie excelleren.

In deze opdracht hebben we een aantal vragen voor je samengesteld die je kunnen helpen om die afstemming te bevorderen. Laten we beginnen bij het begin:

### Stip op de horizon

Wat is precies de gewenste situatie van de organisatie of afdeling? Welke doelen zijn er afgesproken? Waar dienen de professionals een bijdrage aan te leveren? Dit kunnen harde KPI's zijn zoals omzet, winst of andere absolute getallen. Deze zijn vaak makkelijk te definiëren, maar het kunnen ook zachtere doelen zijn. Denk bijvoorbeeld aan het verbeteren van de dienstverlening.

Hoe concreter de doelen, hoe makkelijker het wordt voor anderen om te begrijpen waar ze een bijdrage aan moeten/kunnen leveren.

#### Beschrijf de doelen;

---

---

---

---

---

---

---

---

### De manier 'waarop'

Als de doelen eenmaal helder zijn, is de volgende stap om de manier 'waarop' van de organisatie in kaart te brengen. Dit geeft inzicht in welk gedrag professionals straks dienen te vertonen in het leveren van een bijdrage. De manier waarop wordt bepaald door de missie en kernwaarden van de organisatie. De kunst is om deze kernwaarden te vertalen naar passend gedrag. Als deze vertaling ontbreekt vullen mensen het naar eigen inzicht in. De kans is groot dat je onderling een groot verschil in output krijgt. Of mensen blijven zitten waar ze zaten, omdat ze niet precies weten wat er van hun verwacht wordt.

Hoe je de missie en kernwaarden vertaalt naar concreet gedrag, daar gaat de volgende vraag je zeker bij helpen.

Wat zien, horen en voelen we als deze professional/medewerker invulling geeft aan de kernwaarden?

Beschrijf deze:

---

---

---

---

---

---

---

---

Als de **'stip op de horizon'** en de manier **'waarop'** helder in kaart zijn gebracht, kunnen we deze overbrengen aan de professionals. Dit kun je doen door ze het te vertellen en uit te leggen, maar de kans op succes wordt groter als je professionals hierin actief betreft en het laat beleven.

Onze ervaring is dat wanneer mensen helder hebben waar ze naartoe gaan, en ook nog hebben nagedacht over de manier **'waarop'**, ze vaak al in beweging komen. Die beweging versnellen gaat nog makkelijker als we de grootste sta-in-de-weg, namelijk onderdelen in hun mindset, positief weten te beïnvloeden.

## Professionals in beeld

Wijs drie professionals aan binnen je organisatie waar je de aankomende periode mee aan de slag wilt. Allereerst een professional waarvan je zeker weet dat deze graag wil en bijdraagt. Als tweede een professional waar je over twijfelt. Je weet dat deze professional meer in zijn mars heeft, maar op de één of andere manier vertaalt het zich nog niet op de werkvloer. Als derde een professional die vast zit en ogenschijnlijk niet in beweging is te krijgen.

Beantwoord de volgende vragen:

- Is de **'stip op de horizon'** en de manier **'waarop'** van de organisatie voor hen helder?
- Op welke manier dragen ze wel/niet bij aan dit gewenste resultaat?

---

---

---

---

---

---

---

---

Om de bijdrage te vergroten of eventuele belemmeringen in kaart te brengen, helpen de volgende vragen:

- Wat houdt deze mensen tegen?
- Wat hebben deze mensen te leren?

---

---

---

---

---

---

---

---

Vanuit deze vragen kun je samen met een professional om de tafel gaan zitten en het ontwikkelplan opstellen.

EnJOY!

