



RAAS

RECRUITMENT
as a SERVICE

Werknemers Belevingsplan

Een positieve bedrijfscultuur hangt nauw samen met de positieve werknemersbeleving. En er zijn manieren om dat direct te verbeteren. Dit helpt bij het ontwikkelen en implementeren van een Werknemers Belevingsplan dat zwakke punten in de organisatie identificeert en aanpakt.

Op de volgende slides vind je acht tips die je kunnen helpen met het ontwikkelen van een plan en traject voor het verbeteren van de bedrijfscultuur en daarmee direct de werknemersbeleving.



1. Maak de beleving van de medewerker een prioriteit

Iemand moet een kampioen worden van werknemersbeleving bij jouw organisatie.

Als jij dat bent, dan betekent dat jij je manager of directieteam benadert en bondig uitlegt waarom deze kwestie zo cruciaal is (hint: omzet).

Wanneer je het goed wilt doen, moet de ervaring van werknemers een speerpunt van jouw organisatie zijn en heb je de ondersteuning van de directie nodig.



2. Wijs een leider aan en vorm je team

Zodra je een akkoord hebt vanuit de top van jouw organisatie en middelen hebt toegewezen gekregen om je te concentreren op het verbeteren van de werknemersbeleving, is de volgende stap het samenstellen van jouw belevingsteam.

Er moet een programmaleider worden gekozen. Deze persoon zal vervolgens de personen voor het team selecteren waarmee ze zullen samenwerken om de werknemerservaring te verbeteren.

Als het team eenmaal is samengesteld, komt het echte werk.

3. Bepaal prioriteiten

Je kunt niet alles verbeteren, dus de eerste stap in dit traject is het bedenken van een shortlist met prioriteiten.

Dat wil zeggen: op welk aspect van de medewerkersbeleving ga jij je richten op korte, middellange en lange termijn?

Dit wordt bepaald door twee sleutelfactoren: wat de huidige pijnpunten zijn en welke activiteiten of strategieën er op de loer liggen die de werknemersbeleving kunnen beïnvloeden.



4. Verzamel gegevens

Nu je je prioriteiten hebt bepaald, is de volgende stap het verkrijgen van een benchmark om van te werken.

Stel voor elke prioriteit een set KPI's vast die je gaat meten om het succes op de lange termijn te bepalen. Afhankelijk van wat die KPI's zijn, kan dat het gebruik van analyseplatforms, technische HR-tools, enquêtes onder medewerkers of beoordelingen door derden omvatten.

Dit zijn de gegevens waaraan je later zult meten om te bepalen of je inspanningen succesvol waren.

5. Employee Journey Mapping

Breng een typische dag voor jouw medewerkers in kaart, een typisch wervingsproces voor jouw kandidaten en een typische exit-ervaring voor het vertrek uit jouw bedrijf.

Dit moet gebaseerd zijn op een verzameling interviews en inzichten uit je hele organisatie.

Wat zijn de positieve, negatieve en stresspunten op elke map?

Dit geeft je een goed idee van welke factoren de werknemersbeleving kunnen beïnvloeden.



6. Combineer strategieën

Managers binnen de hele organisatie hebben waarschijnlijk hun eigen microprocessen of culturen gecreëerd die ze in hun team gebruiken om de werknemerservaring te verbeteren.

Ontmoet goed presterende managers en hun teamleden om een idee te krijgen van welke strategieën ze gebruiken en wat de resultaten zijn.

Maak hier gebruik van en combineer deze inzichten in jouw masterplan voor de organisatie.

7. Externe feedback

Een team voor werknemersbeleving zou nalatig zijn als ze geen rekening hielden met feedback van derden.

Besteed tijd aan het verzamelen van inzichten van bijvoorbeeld Glassdoor, Google reviews, LinkedIn en elk sentiment van derden dat je over jouw organisatie kunt vinden.

Dit geeft je inzicht in wat mensen zeggen over de organisatie en wat je moet veranderen vanuit het perspectief van employee branding.



8. Maak een plan van aanpak

Zodra je de eerste zeven punten hebt doorgevoerd, stel je een masterplan op om de werknemersbeleving aan te pakken én te meten.

Presenteer dat plan en de doelstellingen binnen de hele organisatie en houd medewerkers op de hoogte van de veranderingen die komen gaan.

Neem regelmatig contact op met de belangrijkste belanghebbenden en houd de KPI's goed in de gaten terwijl het plan zich ontvouwt. Communiceer voortgang, meet verbeteringen, herhaal en pas aan.



Kunnen wij jouw organisatie helpen?

Dan vertellen we je graag meer over hoe wij werken en wat wij voor jouw bedrijfscultuur kunnen betekenen bij het aantrekken van toptalent voor jouw organisatie.

Wil je met ons in gesprek dan kan je ...

Langskomen

Pelmolenlaan 2
3447 GW Woerden

Ons bellen

085 064 3065

Een mail sturen

contact@raas.today

De website bekijken

www.raas.today



Hopelijk tot snel!

Team RAAS

RAAS