

MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNYTERVEZŐ 3 LÉPÉSBEN

A munkavállalói élménytervező abban lesz a segítségedre, hogy a munkavállalóid megtartásához tartozó élménypontokat 3 lépésben megtervezd és a végén prioritizált listád alapján megtudd, mely pontok, amik a legnagyobb hatással lesznek a folyamatra.

1. FELADAT: ÍRD FEL A MUNKÁLTATÓI ÉRTÉKIGÉRETED!

Az Employer Value Proposition (EVP), vagy más néven munkáltatói értékígéret, az a - jelölt personád számára kiemelten fontos - jellemző, amiért

1. érdekes az adott munkahelyet választani,
2. ami megkülönböztet a versenytársaidtól,
3. ami több, mint a "versenyképes fizetés".

Az EVP a munkáltatói márkád DNS-e, ami minden élménypontban megjelenik, megtapasztalható.

2. FELADAT: TÉRKÉPEZD FEL HOGYAN ÉLIK MEG MUNKÁLTATÓI ÉRTÉKIGÉRETED A MÁR MEGLÉVŐ MUNKAVÁLLALÓID?

A munkatársak élménypontjainak meghatározásához a sárga állomásokba írd fel, hogy házon belül már milyen meglévő employer branding megoldásokkal rendelkeztek, majd karikázd be azokat, amelyek fejlesztése számodra a legfontosabb! Például ha a te értékígéreted az innováció, akkor ügyelj arra, hogy belső kommunikációs eszközeidben is használd korszerű, gyors betöltésű online és offline platformokat egyaránt, hogy hiteles maradjon értékígéreted.

MI A TE MUNKÁLTATÓI ÉRTÉKIGÉRETED?



3. FELADAT: PRIORIZÁLJ! MELYIK A 3 LEGFONTOSABB TERÜLET, AMELYET FEJLESZTENI SZERETNÉL?

A következő oldalon lévő élménypontok közül melyik az a három, amelyek fejlesztése szerinted a leglátványosabb eredményeket hozná? A sárga mezőkbe írd fel a három kiválasztott prioritásod. A bordó mezőkben pedig határozz meg célokat és KPI-okat, amelyek segítségével mérhető eredménye lesz a fejlesztéseknek a következő negyedévben!

1.

2.

3.

ÍRD IDE A MÁR MEGLÉVŐ EMPLOYER BRANDING MEGOLDÁSAIDAT



BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓS ESZKÖZÖK



VÁLLALATI JUTTATÁSOK



MUNKAHELYI KÖRNYEZET



VÁLLALATI KULTÚRA & ELISMERÉS



KARRIER LEHETŐSÉGEK



MUNKA MAGÁNÉLET EGYENSÚLY



CSAPATÉPÍTÉS



KILÉPÉSI FOLYAMAT

SEGÍTŐ KÉRDÉSEK

Milyen eszközöket használtok, hogyan méritek ezek hatékonyságát?

Ki, hogyan, és mikor részesül juttatásban, mennyire kommunikáltok ezeket a juttatási csomagokat?

Mennyire reagál a környezet a munkavállalóid szükségletére?
Pl.: Van kávé az irodai dolgozóknak?

Hogyan ismeritek el a munkavállalókat?
Pl.: Használtok közsi kártyát?
Vannak ünneplésre kijelölt eseményeitek?

Mennyire vizibilisek munkavállalóid számára a vállalaton belüli előrelépési lehetőségek?

Fontos a munkavállalóid számára a munka magánélet egyensúly? Hogyan támogatja ezt a vállalat?

Milyen rendszerességgel rendeztek?
Mekkora a részvételi arány? Célcsoportod számára mennyire relevánsak a programok?

Hogyan zárul munkavállalóid kilépési és felmondási időszak? Ki az akikkel utoljára találkozhatnak? Van alumni hálózatotok?