

## Stappenplan employee journey



### Luisteren

De eerste stap in de *employee journey* bestaat altijd uit goed luisteren naar de medewerkers. Wat zijn hun behoeften? Hoe kunnen we daar het personeelsbeleid op afstemmen?

Met de *employee journey* focus je ook op sectorbrede thema's, zoals het lerarentekort, versterking van het strategisch personeelsbeleid en de begeleiding van startende leerkrachten.

Betrokkenheid van RvT, CvB en P&O is nodig voor een succesvol traject.



### Uitdragen en concretiseren

Het CvB en P&O ondersteunen in hun acties en besluiten de uitgangspunten van de *employee journey*. In het P&O-jaarplan is er bijvoorbeeld aandacht en budget voor prettige werkplekken waar medewerkers energie van krijgen.



### Werkgeversimago

Wat levert het medewerkers op om bij jouw organisatie te werken? De betrokkenheid van medewerkers richt zich in eerste instantie op de school en in mindere mate op de organisatie als werkgever. Vandaar dat het goed is om een belofte te formuleren die je naar je huidige en toekomstige medewerkers doet. Die belofte is de basis voor het werkgeversmerk van jouw organisatie.



### Interactieve sessies

Per sessie worden de volgende vragen beantwoord:

- Welk type medewerkers heeft de organisatie?
- Welke contactmomenten met de organisatie als werkgever ervaren de medewerkers als positief en welke als negatief?
- Hoe zou het proces verbeterd kunnen worden?



### Betrekken medewerkers

Vanaf dit moment betrek je medewerkers actief bij het herontwerp van de *employee journey*. Dit doe je met *design thinking*. Medewerkers geven aan hoe zij de contactmomenten met de organisatie als werkgever ervaren en ontwerpen in interactieve sessies met elkaar een nieuwe route die aansluit op hun wensen.



### Stappen in de *employee journey*

Op basis van de inrichting van het personeelsbeleid onderscheiden we verschillende stappen in de *employee journey*. Dit is afhankelijk van de speerpunten in beleid en wat er bijvoorbeeld uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek komt. Ook breng je in kaart op welke momenten de medewerker in aanraking komt met de organisatie als werkgever.



### Communicatie en evaluatie

Met de inbreng van de medewerkers gaat P&O aan de slag om de *employee journey* te herontwerpen. Als het huidige proces gehandhaafd blijft, wordt dit beargumenteerd teruggekoppeld aan de deelnemers. Is er draagvlak voor aanpassing, dan kan het nieuwe proces worden ingevoerd. Het is waardevol om met de medewerkers te blijven communiceren. Dan ervaren zij dat je beloften nakomt en dragen zij hun positieve beleving intern en extern uit.



### Cyclisch proces

*Design thinking* biedt mogelijkheden om opeenvolgend of gelijktijdig relevante thema's of processen te herontwerpen. Daartoe hoef je alleen maar nieuwe interactieve sessies te organiseren en de vereiste stappen te doorlopen.



### Opbrengst

De optimalisatie van de *employee journey* levert je als werkgever veel voordelen op, waardoor medewerkers aan je verbonden willen blijven en je hebt meer aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt. Maar ook een grotere betrokkenheid van medewerkers en een personeelsbeleid dat aansluit bij de behoeften van medewerkers.