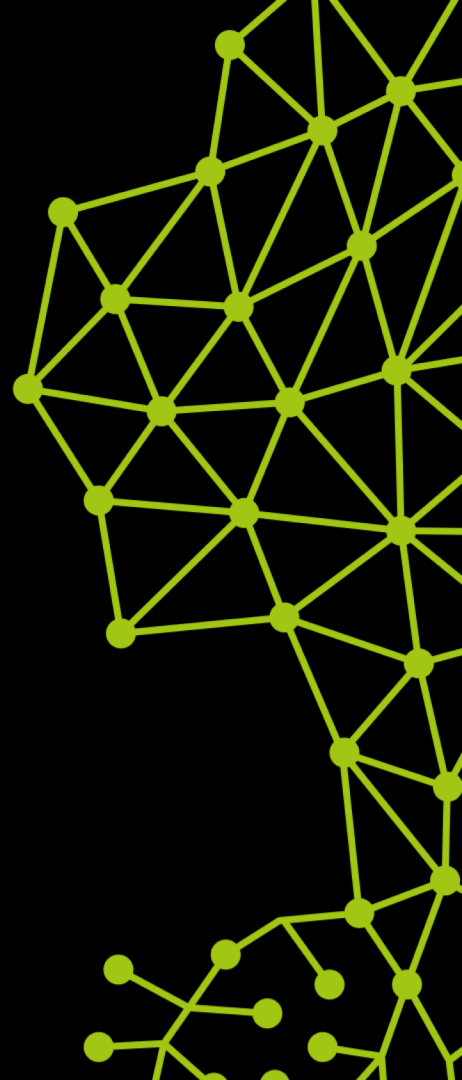


Online dialoog

De employee journey van de toekomst is (alleen) digitaal

Jasper Henkelman, Lijnrecht



Vooraf

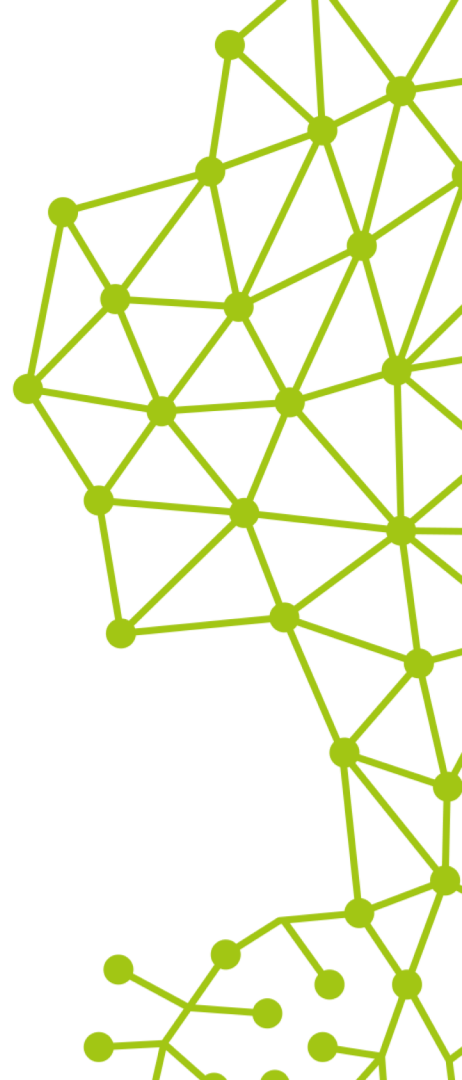
Online dialoog:

Ronde 1: 23 deelnemers (21/10 - 04/11)

Ronde 2: 16 deelnemers (04/11 - 11/11)

Definitie:

'Een employee journey is de reis die medewerkers maken binnen de organisatie: vanaf het moment dat ze voor het eerst contact hebben met de organisatie tot en met het moment dat ze de organisatie verlaten'





De employee journey was al flink digitaal en moet verder digitaliseren.

Eens: 87% (20)

Oneens: 13% (3)





Toelichting antwoord

Antwoord 1

Zorg dat medewerkers zich welkom en gewaardeerd blijven voelen. Communiceer niet alleen 'need to know' maar ook 'nice to know' informatie.

Antwoord 2

Ik denk dat we door al dat werken vanuit huis we steeds vaker online oplossingen zoeken om met medewerkers in contact te komen en te blijven. Er is online ook zoveel mogelijk. En die personal touch voeg je zelf toe!

Antwoord 3

Het versnelt het wel, maar alleen digitaal is geen goede ontwikkeling. Medewerkers hebben behoefte aan persoonlijke aandacht. Dit blijft een belangrijke bouwsteen voor werkgeluk.



Toelichting antwoord (2)

Antwoord 4

Een deel van de employee journey kan zeker digitaal. Echter voor de echte verbinding blijft menselijk contact (online) noodzakelijk.

Antwoord 5

Door thuis te werken zal HR nog sneller digitaal moeten faciliteren, of het nou met een chatfunctie is of zorgen dat veel gedigitaliseerd is maar ook het faciliteren van teams en leidinggeven hoe je verbinding houdt

Antwoord 6

Bij een meer digitale werksituatie, past simpelweg een digitalere journey. Kunst wordt het persoonlijke te behouden in de journey en af en toe te blijven verrassen. Juiste tools gaan de digitale journey maken of breken



Voorbeelden

Verrassing is de belangrijkste succesfactor. Voeg continu verrassende elementen toe die voor een lach zorgen.

Aan de employee journey zitten heel veel kanten en momenten, digitaal heeft impact op veel daarvan. Autonomie en inspelen op persoonlijke omstandigheden vind ik essentieel. Idee: vergeet ook een goede offboarding niet.



Voorbeelden (2)

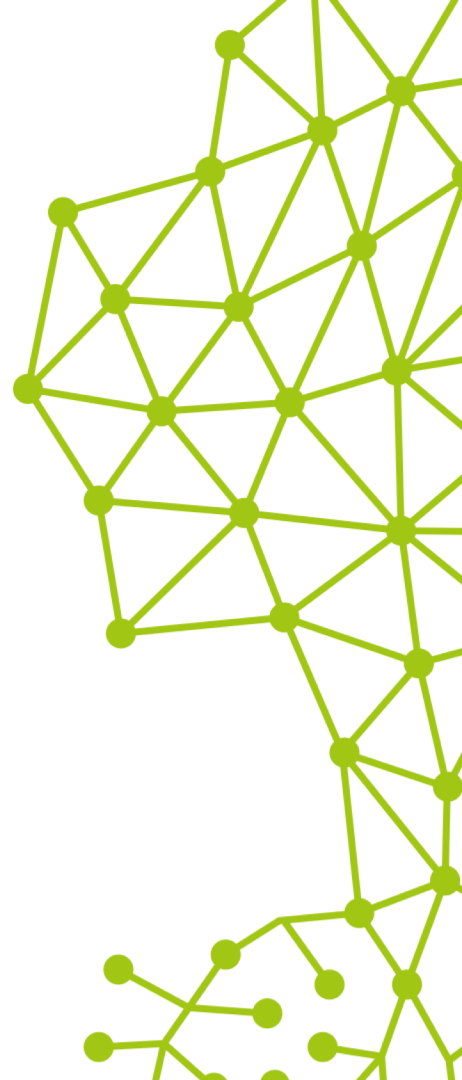
Check-ins aan het begin; non-functionele-sessies (stand-ups) of delen van vergaderingen zoals breakout rooms waar je over verrassende (persoonlijke of thematische) vragen brainstormt. Interactie via chat met moderator

Organiseer ook momenten/digitale plekken waarop mensen bij elkaar mogen komen om het over niet werkgerelateerde dingen te hebben. Sterker nog stimuleer dat zelfs

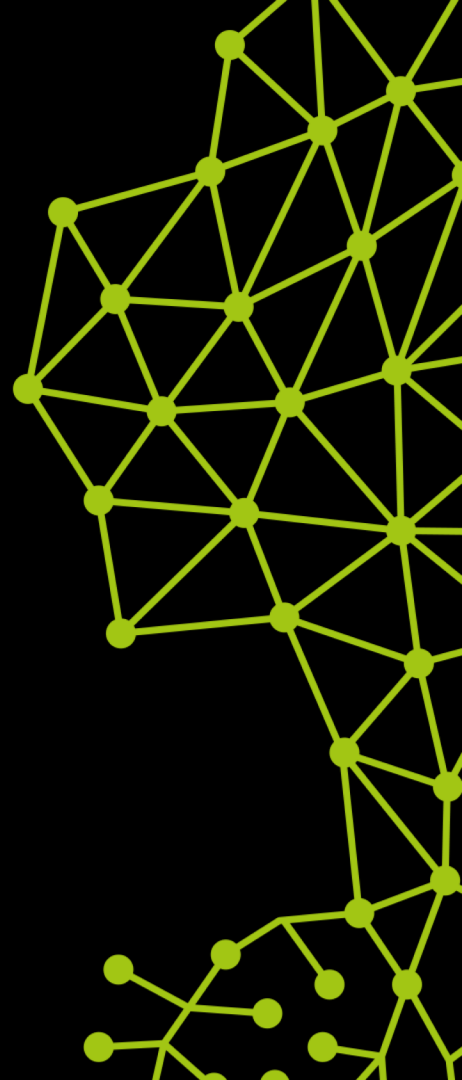
In- en uitstroom kun je prima digitaal inrichten. Organisaties moeten wel gaan investeren in activatieprogramma's voor betere teamvorming en digitaal samenwerken en natuurlijk de continue feedback tools inzetten!

Conclusie

- Niet geheel verrassend is de uitkomst van de dialoog dat de employee journey verder moet digitaliseren. Covid/thuiswerken versnelt dit alleen maar.
- Wat het verschil gaat maken: de persoonlijke insteek, verrassen en om naast formele communicatie ook niet-formele interactie te faciliteren
- Digitaliseren is nu (nog) vooral het omzetten van reguliere (offline) middelen naar vergelijkbare digitale middelen. Digitalisering biedt juist ook ruimte voor andere middelen dan de geijkte/standaardmiddelen
- Echtheid is belangrijker dan perfectionisme

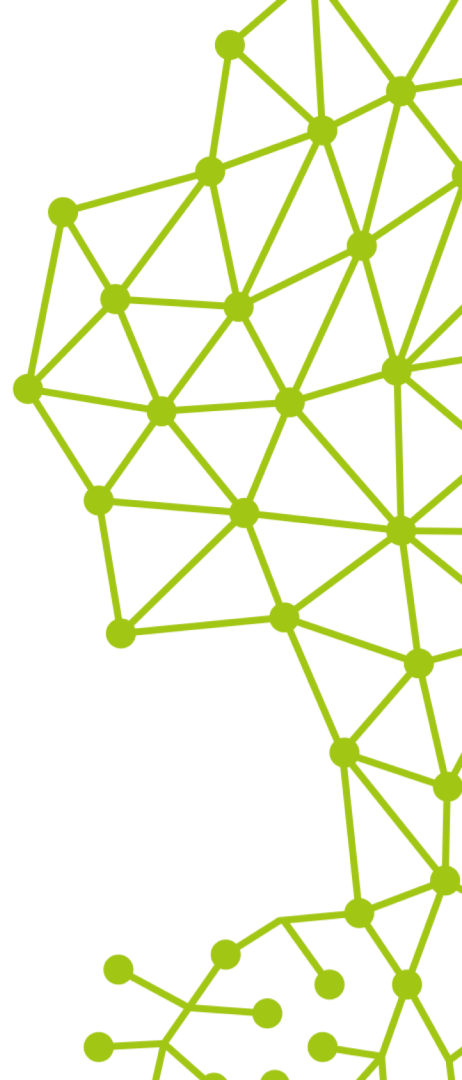


Vragen?





Welke digitale communicatiemiddelen helpen jou het beste in de 'personal touch' van jullie employee journey?





Lijnrecht Helpt bedrijven groeien.