



Esperienza dei dipendenti

sesamehr.it



Indice dei contenuti

In questa guida troverete tutte le informazioni su esperienza dei dipendenti



- 1 |** Che cos' è l'esperienza dei dipendenti?
- 2 |** Benefici ottenuti dalle aziende che migliorano l'esperienza dei propri dipendenti
- 3 |** Strumenti, tecnologie e dati per misurare l'esperienza dei dipendenti
- 4 |** I principali fattori che hanno un impatto positivo sull'esperienza dei dipendenti
- 5 |** I principali fattori che hanno un impatto negativo sull'esperienza dei dipendenti
- 6 |** Chiavi per migliorare l'esperienza dei dipendenti nella vostra azienda
- 7 |** Progettazione del programma di esperienza dei dipendenti
- 8 |** Mappa del percorso dei dipendenti

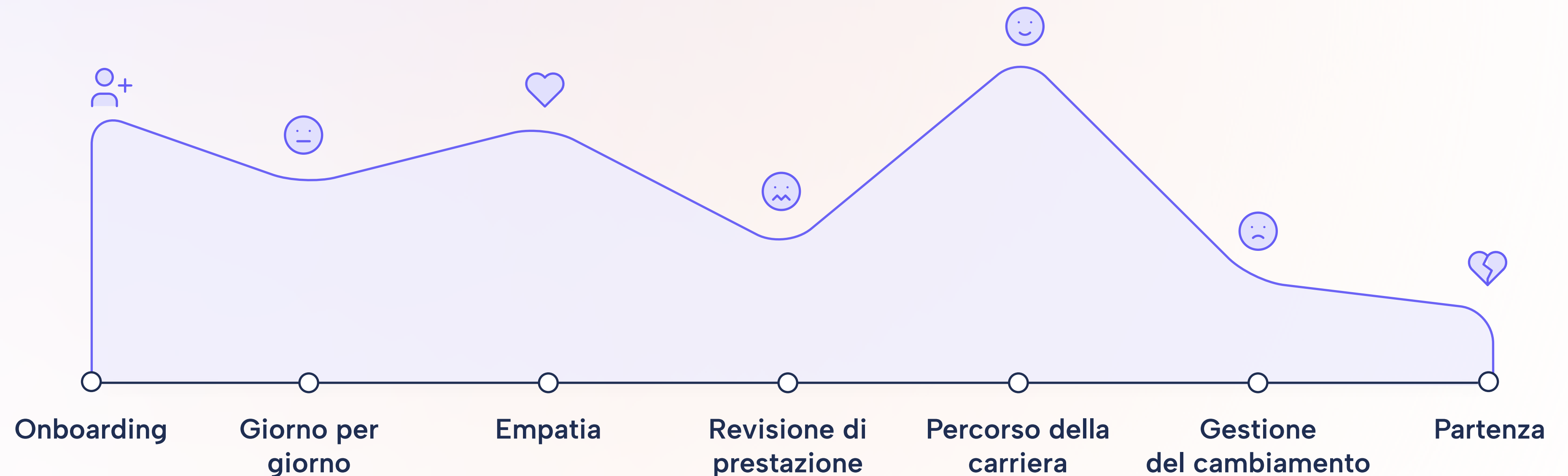
1.

Che cos' è un' esperienza dei dipendenti?

L'esperienza dei dipendenti è la percezione di un lavoratore del suo percorso attraverso tutti i punti di contatto di una particolare azienda, a partire dalla candidatura al lavoro fino all'uscita dall'azienda.

L'analisi ci fornisce informazioni personalizzate sulla soddisfazione dei dipendenti in azienda.

Questa esperienza inizia nel processo di recruitment e prosegue fino alla fine del rapporto di lavoro.



2.

Vantaggi ottenuti dalle aziende che migliorano la loro esperienza di lavoro

Creando la giusta esperienza per i dipendenti, le aziende possono attrarre e motivare il loro capitale umano e trattenere il talento interno.



Le aziende che investono nell'esperienza dei dipendenti sono quattro volte più redditizie di quelle che non lo fanno.

Jacob Morgan



x10 ⚡

di probabilità che i dipendenti sentono responsabilizzati.

x6 ⚖️

più propensi a dire che i dipendenti hanno un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

x5 👍

di probabilità di ottenere un ROI elevato o molto elevato da programmi/ iniziative di miglioramento dell'esperienza.

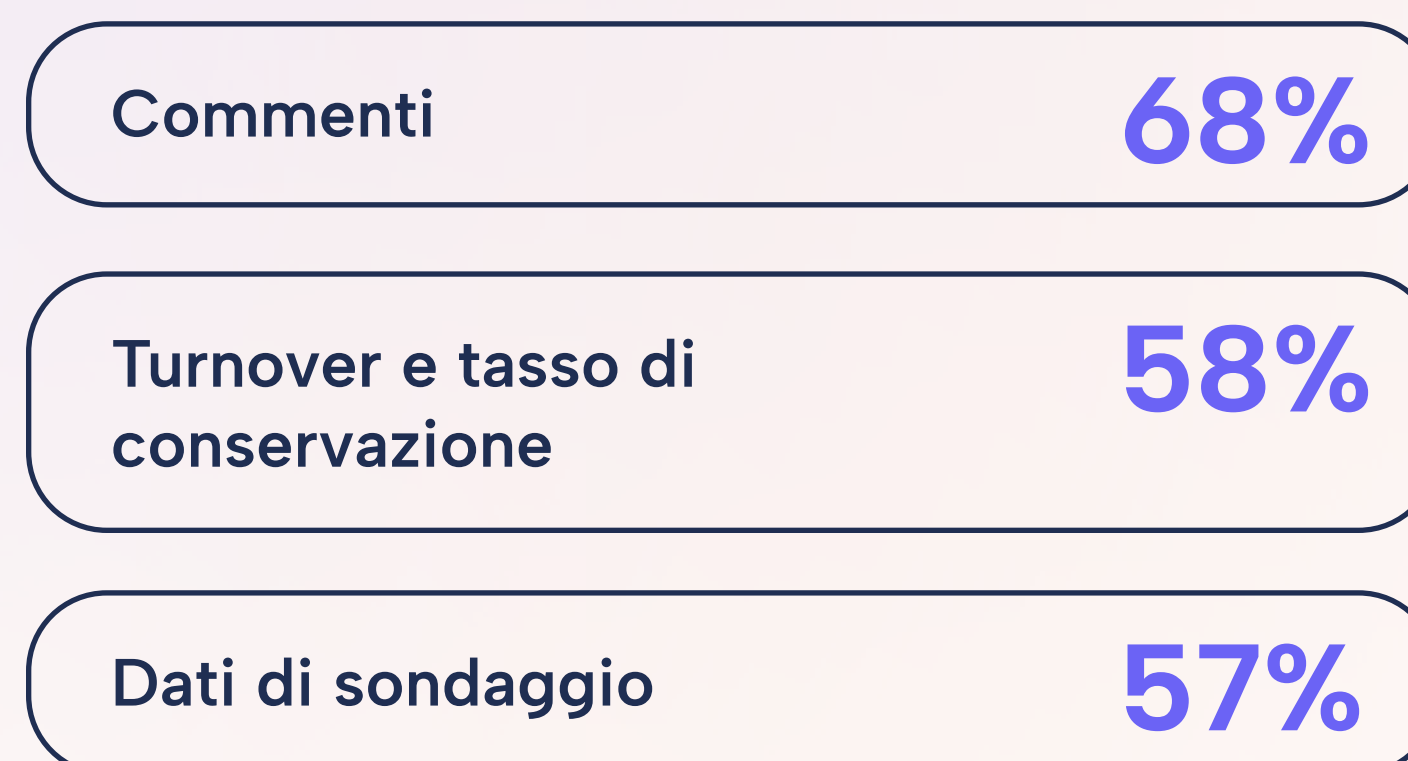
3.

Strumenti, tecnologie e dati per misurare l'esperienza dei dipendenti

I principali strumenti, tecnologie o metodi utilizzati per misurare l'esperienza dei dipendenti sono:



I primi tre tipi di dati che le organizzazioni utilizzano per misurare l'esperienza dei dipendenti sono:



4.

Principali fattori chiave che hanno un impatto positivo sull'esperienza dei dipendenti

Ci sono molti fattori che possono avere un impatto positivo sull'esperienza dei dipendenti.

Ma i professionisti delle risorse umane e i dipendenti concordano sul fatto che retribuzione e benefici sono in cima all'elenco.



5.

Principali fattori chiave che hanno un **impatto negativo** sull'esperienza dei dipendenti

I professionisti delle risorse umane e i dipendenti concordano su tre fattori chiave che hanno un impatto negativo sull'esperienza dei dipendenti:



Burnout o stress del dipendente

48%

Eccessivo carico di lavoro

48%

Non sentirsi ascoltati dai manager

36%

Opportunità di crescita

33%

6.

Chiavi per migliorare l'esperienza dei dipendenti nella vostra azienda



Insistere sull'importanza dell'esperienza dei dipendenti con leader e manager



Misurare l'esperienza dei dipendenti con diversi strumenti e metriche



Scoprire cosa preoccupa davvero i vostri dipendenti



Ricerca l'esperienza dei dipendenti offerta dai concorrenti e basata sulla riprogettazione della propria



Assicurarsi che il vostro dipartimento HR migliori l'esperienza dei dipendenti in modo continuo



Non limitarsi alle basi per quanto riguarda la compensazione e i benefici



Considerare i pro e i contro dello smart working e/o lavoro ibrido

7.

Progettazione del programma di esperienza dei dipendenti



Come sta il mio dipendente e la sua esperienza?

Il primo passo è definire dove siamo, com'è l'esperienza dei dipendenti dell'azienda. Per fare questo, possiamo inviare sondaggi sul clima di lavoro. Se non all'intera forza lavoro, a un campione significativo.

Non possiamo dimenticare di chiedere informazioni sull'esperienza dei dipendenti durante il loro arrivo in azienda o sul loro processo di onboarding. Per l'offboarding, possiamo contattare gli ex dipendenti e condurre sondaggi di uscita.

Una tendenza in crescita è l'utilizzo di sondaggi a impulsi che, tra le altre cose, possono aiutarci a misurare il coinvolgimento dei dipendenti.

L'idea è quella di porre domande frequenti, anonime e segmentate ai nostri dipendenti al fine di creare una mappa di calore e poter studiare in modo più dettagliato qualsiasi argomento che ci interessa.



7.

Progettazione del programma di esperienza dei dipendenti



Qual è il mio EVP e l'esperienza che voglio che abbiano? Progettare il percorso ideale del dipendente.

La proposta di valore del dipendente (EVP) è il totale dei benefici (materiali o di altro tipo) che un'azienda offre ai suoi dipendenti attuali e futuri.

Dovrebbe essere incluso nella Employee Journey Map, in quanto definirà le esperienze e le caratteristiche o le attrazioni dell'azienda quando si tratta di attrarre e/o trattenere i talenti.



Azioni per implementare l'esperienza del dipendente. Comunicazione e consapevolezza.

E come facciamo a implementare l'EVP? La trasparenza è fondamentale, quindi inizieremo comunicando le nuove misure, la loro importanza e i loro vantaggi.

Sappiamo che i cambiamenti non sono sempre ben accetti, ma una buona pedagogia aiuta una rapida attuazione.



Misuro la soddisfazione dei dipendenti nell'esperienza. Come posso migliorare? Tracciare, misurare e pianificare il miglioramento.

Abbiamo già discusso degli strumenti per misurare l'esperienza dei dipendenti, ma è importante non perdere di vista gli indicatori di allarme. Anche se la soddisfazione dei dipendenti è positiva, non possiamo cullarci sugli allori. Dobbiamo chiederci come possiamo migliorare ulteriormente l'esperienza dei dipendenti e apportare i miglioramenti necessari.

8.

Employee Journey Map

La Employee Journey Map è la rappresentazione grafica delle diverse fasi che i dipendenti attraverseranno durante il loro rapporto con l'azienda.

È fondamentale la rappresentazione grafica dell'Employee Experience, in quanto include tutto, dal processo di recruitment all'offboarding.



8.

Employee Journey Map

1 Recruitment e assunzioni

Il processo di recruitment è il primo passo di qualsiasi Employee Journey Map. Per rendere le cose facili sia per il dipendente che per il team HR, avere un software di recruitment e assunzione come Sesame HR è sempre utile.

Semplificare il processo per coprire i posti vacanti il più rapidamente possibile migliora l'esperienza dei dipendenti ed è vantaggioso per l'azienda.

- Tenere informati i candidati durante l'intero processo
- Rispettare scadenze e procedure
- Comunicare ai candidati l'importanza che hanno per l'azienda
- Pre-Onboarding (informazioni iniziali per l'assunzione)

2 Onboarding

Sesame HR è ancora una volta il nostro migliore alleato nella seconda parte dell'esperienza dei dipendenti: il processo di onboarding digitale. Inizia prima che i dipendenti entrino in azienda, quando vengono accolti e ricevono il loro contratto o il manuale dei dipendenti, e termina una volta che fanno parte del team.

3 Giorno per giorno

Com'è la vita quotidiana nella vostra azienda? Questa terza parte della Employee Journey Map è la più estesa, in quanto si riferisce al percorso di carriera.

Consente di raccogliere informazioni sul vostro ambiente e sulle vostre condizioni di lavoro, sul rapporto con la direzione aziendale, sul EVP... tutto questo contribuisce a creare la vostra esperienza dei dipendenti, positiva o negativa.

- Valutazioni e questionari coerenti con le informazioni precedenti
- Compagno per il supporto iniziale
- Follow-up o tutoraggio della valutazione
- Colazione con la direzione

8.

Employee Journey Map

4 Revisione delle prestazioni

Stiamo parlando ancora di un'altra delle funzioni di Sesame HR, questa volta come strumento per le revisioni delle prestazioni dei dipendenti.

Questo tipo di software aiuta a conoscere i punti di forza e di debolezza del vostro personale, la loro produttività, il livello di adattamento dei nuovi assunti e così via.

Tutto questo grazie alla sua caratteristica di fare sondaggi sul lavoro. Pertanto, è più facile gestire le prestazioni dei dipendenti.

- Feedback mensile uno a uno
- Comunicazione interna continua e di qualità

5 Sviluppo della carriera o piano di carriera

Affinché i dipendenti offrano le massime prestazioni all'azienda, è essenziale avere un piano di carriera professionale che consenta loro di crescere in azienda.

Si tratta di un'altra parte della mappa del percorso dei dipendenti, poiché includeremo scadenze per un'ulteriore crescita, incentivi per la fedeltà o le prestazioni, formazione e così via.

6 Offboarding

Proprio come affrontiamo l'onboarding, l'offboarding contribuisce a rendere la partenza dei dipendenti meno traumatica sia per l'azienda che per il dipendente.

Permette una transizione ordinata, evita potenziali problemi legali e apre le porte alla riassunzione. È il momento dedicato ai dipendenti per valorizzare la loro esperienza e per farvi sapere perché se ne stanno andando.

- Uscire dal colloquio
- eNPS



Scoprite Sesame HR

Reinventate l'esperienza lavorativa del vostro team.

