

docebo



# **Onboarding: Come automatizzare l'inserimento in azienda dei nuovi dipendenti**

Matt Powell  
Content Manager Docebo

L'onboarding (o inserimento in azienda) è una necessità per tutti i nuovi dipendenti di un'azienda. Tuttavia, sempre più organizzazioni trascurano l'importanza di un'efficace strategia di onboarding (o ne hanno una, ma non include una formazione strutturata). Solo un'azienda su tre ha effettivamente in atto un solido piano di onboarding. Di conseguenza, la maggior parte dei datori di lavoro non riesce ad introdurre efficacemente i nuovi dipendenti ai valori aziendali.

Considerando che quasi un terzo dei neoassunti lascia la propria azienda (volontariamente o involontariamente) entro il primo anno, questo gap formativo è incredibilmente dannoso per le organizzazioni. Circa il 15% dei dipendenti attribuisce la decisione di abbandonare l'azienda alla mancanza di un efficace piano di onboarding. Il costo legato alla perdita e alla sostituzione di un dipendente, infatti, può ammontare fino a 3 volte il suo stipendio. Inoltre, l'elevato turnover non si riflette negativamente solo sul morale aziendale, ma anche sui profitti. Uno studio dell'Harvard Business Review riporta un tasso di turnover del 23% tra i nuovi assunti entro il primo anno di lavoro, a causa di una scarsa esperienza di inserimento in azienda. Secondo Gallup, il turnover dei Millennial si traduce in una perdita pari a 30,5 miliardi di dollari. Questi numeri dimostrano che un solido programma di onboarding è essenziale per trattenere in azienda i nuovi dipendenti e coinvolgerli con efficacia, ottimizzando le performance organizzative.

Dato che oggi i Millennials rappresentano il segmento più esteso della forza lavoro, questo gap continuerà ad aumentare. Inoltre, è necessario mantenere il passo con la propria crescita organizzativa (soprattutto nel caso di aziende con una presenza globale e team dislocati in tutto il mondo). Una crescita straordinaria (e incontrollata), ad esempio, potrebbe tendere a trascurare alcune aree delle infrastrutture organizzative, lasciandole meno sviluppate di altre. Brandon Hall Group rileva che, per il 49% dei manager HR, una delle sfide principali consiste nel coinvolgere e trattenere i dipendenti.

LA RICERCA DI BRAND HALL GROUP CONCLUDE CHE LE ORGANIZZAZIONI...

40%

PROGRAMMI DI ONBOARDING VALUTATI  
MENO CHE DISCRETAMENTE EFFICACI

27%

PROGRAMMI DI ONBOARDING VALUTATI  
PIÙ CHE DISCRETAMENTE EFFICACI

## QUAL È LA SOLUZIONE A QUESTI PROBLEMI?

Secondo Harvard Business Review, un neoassunto impiega generalmente fino a otto mesi per raggiungere la piena produttività. Un solido piano di inserimento in azienda non si conclude con l'assunzione di nuova forza lavoro, ma deve essere considerato e riconosciuto dai dipendenti come un processo continuo.

Ecco come supportare efficacemente questo cambiamento:

**Estendi l'onboarding a Formazione e Sviluppo:** Pianifica una strategia di onboarding supportata da una tecnologia versatile e all'avanguardia. In questo modo, la tua forza lavoro sarà più coinvolta e incoraggiata a ricercare ulteriori informazioni anche al di là del training e delle valutazioni obbligatorie.

**Crea un processo di onboarding completo e multimodale:** Metti a disposizione dei nuovi assunti una combinazione di formazione, performance management, mentoring, coaching e definizione degli obiettivi. Permetti ai nuovi assunti di accedere ai contenuti formativi e di ingaggiare gli esperti in materia nel momento del bisogno.

**Eroga la formazione nel momento del bisogno:** Permetti ai nuovi assunti di trovare più facilmente ciò di cui hanno bisogno, quando ne hanno bisogno. Evita il sovraccarico di informazioni: piuttosto che organizzare una serie di estenuanti workshop, metti a punto una tabella di marcia che supporti e indirizzi il processo formativo. Fai in modo che mentor e coach siano sempre a disposizione dei tuoi dipendenti, per discutere di performance e obiettivi, oltre che per individuare le risorse necessarie.

**Adotta un approccio globale:** Se i team della tua azienda sono dislocati geograficamente, crea un processo di onboarding che tenga conto delle differenze territoriali. Inizia con la regione a più alta priorità, quindi espandi il progetto partendo da lì. A livello nazionale, inizia da un reparto o da un'organizzazione: implementa più componenti di formazione, misurane l'impatto, dunque ottimizza il processo ed estendilo progressivamente.

## COLLEGARE L'ONBOARDING ALLA FORMAZIONE E ALLE PERFORMANCE

Collega la tua strategia di Formazione e Sviluppo alle esigenze e ai piani a breve e lungo termine dei tuoi dipendenti. Inoltre, assicurati che i neoassunti comprendano il proprio ruolo e che la formazione sia mirata, rilevante e tempestiva, in quanto la mancanza di chiarezza del ruolo è una delle sfide più significative durante il processo di onboarding.

### PERCHÉ IL TUO PIANO DI ONBOARDING POTREBBE ESSERE INEFFICACE

ESISTONO MOLTEPLICI RAGIONI PER CUI I NUOVI ASSUNTI DECIDONO DI LASCIARE (RAPIDAMENTE) LA LORO AZIENDA. SECONDO ALLIED WORKFORCE MOBILITY, QUELLE PIÙ PROBABILI INCLUDONO:



LE AZIENDE NON SONO IN GRADO DI MISURARE LA RETENTION DEI DIPENDENTI.



NON STANNO INVESTENDO SUFFICIENTE CAPITALE NEI LORO PROGRAMMI DI ONBOARDING.



LE OPPORTUNITÀ DI COACHING E MENTORING NON SONO DISPONIBILI PER I NUOVI ASSUNTI.



LA FORMAZIONE NON È INCLUSA NEL PIANO DI ONBOARDING.



LE ASPETTATIVE NON SONO CHIARE.



I NUOVI ASSUNTI PARTECIPANO MOLTO RARAMENTE A COLLOQUI SULLA LORO SODDISFAZIONE.

Cerca di comprendere cosa motiva e guida i tuoi dipendenti, garantendo al contempo che la formazione sia collegata a tali caratteristiche. Allo stesso tempo, è essenziale incrementare la retention dei tuoi dipendenti, fornendo opportunità formative legate a competenze trasferibili, migliorando la mobilità, il coinvolgimento e le performance a lungo termine.

## ESTENDERE L'ONBOARDING A FORMAZIONE E SVILUPPO CON LE TECNOLOGIE FORMATIVE

Un efficace inserimento in azienda deve risultare coinvolgente, memorabile e adattabile al ruolo dei neoassunti. La formazione avviene in molteplici modi e oggi la tecnologia gioca un ruolo sempre più determinante, spingendosi al di là degli approcci tradizionali.

Un solido programma di formazione include sempre una combinazione di modalità formative:

**Formazione d'aula con istruttore:** Dopo un corso intensivo d'aula, la conservazione delle conoscenze è inferiore rispetto ad altre modalità formative. Tuttavia, la formazione d'aula può rafforzare in modo significativo i materiali di training, dando ai lavoratori l'opportunità di mettere in pratica (direttamente sul posto di lavoro) le competenze necessarie.

Un corso ILT virtuale è incredibilmente conveniente, in quanto gli utenti possono accedere ai corsi da qualsiasi luogo, senza doversi allontanare dal campo di azione (cosa che per alcuni team potrebbe danneggiare la produttività). La formazione ILT virtuale offre agli utenti molteplici opportunità di collaborazione attraverso chat, sondaggi, discussioni ed esercizi interattivi.

**Formazione Online:** La formazione online permette agli utenti di accedere al training rapidamente, nel momento del bisogno e in base al proprio ritmo. Il tuo sales team, ad esempio, può accedere alla formazione online in ogni momento, ovunque si trovi. Inoltre, la formazione online può servire come ottima base per preparare i partecipanti alle lezioni con istruttore.

La formazione online si sta rivelando un'ottima soluzione per rafforzare l'attività formativa: può essere erogata rapidamente, su qualsiasi dispositivo.

L'eLearning consente ai trainer di riutilizzare i contenuti attraverso una varietà di corsi già esistenti, disponibili online in pochi minuti, per ogni team in tutto il mondo. È possibile gestire ed erogare contenuti su una piattaforma di formazione online, sfruttando le funzionalità avanzate di tracking e di reporting.

**Formazione sul posto di lavoro:** La formazione sul posto di lavoro (esperienziale) è sempre efficace e non passerà mai di moda. Il focus sulle necessità individuali e i feedback immediati per gli utenti sono le due caratteristiche fondamentali. Integra la formazione sul posto di lavoro con eventi in aula e programmi di coaching e mentoring.

## I VANTAGGI DI UN ONBOARDING SUPPORTATO DA UNA TECNOLOGIA FORMATIVA

Un solido piano di onboarding, supportato da una tecnologia formativa all'avanguardia, permette alle organizzazioni di:

- Ridurre i costi della formazione
- Soddisfare le esigenze di molteplici tipologie di pubblico
- Ridurre il turnover dei dipendenti
- Ridurre il tasso di abbandono dei clienti
- Migliorare le performance dei partner di canale

Per gli utenti, una tecnologia formativa migliora il processo di onboarding:

- Fornendo una posizione centralizzata per tutte le informazioni e le risorse
- Ottimizzando l'inserimento in azienda
- Massimizzando la produttività
- Migliorando le performance

Un'efficace tecnologia formativa supporta una serie di funzioni chiave per il processo di onboarding. Ad esempio:

**Elimina gli ostacoli amministrativi:** Una tecnologia formativa non dovrebbe creare più lavoro. Piuttosto, dovrebbe aumentarne l'efficienza attraverso l'automazione delle attività amministrative ricorrenti, come il raggruppamento degli utenti e l'iscrizione.

**Fornire agli utenti continui aggiornamenti:** Una piattaforma eLearning dovrebbe permettere agli utenti di trovare le informazioni necessarie nel momento del bisogno, consentendo loro di apprendere in base al proprio ritmo. Il tuo learning management system (LMS) dovrebbe supportare funzioni come notifiche, certificazione/gestione della formazione, mobile learning, social learning e gamification.

Deve integrarsi con il tuo framework tecnologico: La tua piattaforma eLearning dovrebbe fornire integrazioni pronte all'uso con gli strumenti essenziali per le tue operazioni aziendali, come ad esempio CRM, strumenti di videoconferenza, piattaforme di comunicazione (Slack), ecc.

**Fornire insight e risultati misurabili:** Un efficace programma di onboarding fornisce risultati misurabili. La tua piattaforma eLearning dovrebbe fornire insight sui progressi degli utenti durante il processo di onboarding e oltre, permettendoti di creare solide connessioni tra la formazione e le performance organizzative. In questo modo, potrai identificare le strategie ottimali e quelle che devono essere ulteriormente perfezionate.

**Eliminare i vincoli di tempo:** L'utilizzo di una piattaforma eLearning consente alla tua azienda di erogare training e informazioni relative all'onboarding in qualsiasi momento, permettendo ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro più rapidamente e con maggiore efficienza.

**Superare le limitazioni relative al luogo in cui avviene la formazione:** Un processo di onboarding online non comporta alcun limite fisico. Attraverso la tua piattaforma eLearning, i nuovi dipendenti possono accedere ai moduli di formazione direttamente dai loro computer, ovunque si trovino, purché dispongano di una connessione a Internet.

**Soddisfare i requisiti di conformità:** La maggior parte delle aziende adotta specifiche policy che i dipendenti devono leggere e sottoscrivere, come ad esempio le linee guida locali e federali, le politiche sulle molestie sessuali e le politiche sui social media. Un LMS raccoglie questi documenti che spiegano i benefit assicurativi e sanitari, i giorni di vacanza, le assenze per malattia e le policy di frequenza. Inserendo questi moduli e policy nella tua piattaforma, puoi semplificare il processo di diffusione di queste informazioni all'interno dell'organizzazione.

La tua piattaforma eLearning dovrebbe evolvere in base alla crescita organizzativa e alle esigenze dei tuoi utenti. Per questo, è necessario allineare il processo di onboarding all'evoluzione del tuo business, attraverso una tecnologia formativa in grado di supportare con efficacia il cambiamento.

## PERCHÉ È IMPORTANTE AUTOMATIZZARE L'ONBOARDING CON LE TECNOLOGIE FORMATIVE

**Accuratezza:** Mantenere con accuratezza i file dei dipendenti non è solo conveniente: è richiesto dalla legge. La maggior parte dei problemi di elaborazione dipende da errori umani. Ridurre al minimo il lavoro manuale legato alla gestione e all'inserimento dei dati in un sistema, in sostanza, vuol dire ridurre gli eventuali errori.

**Risparmio sui costi:** L'automazione riduce i costi di manodopera per l'invio, la raccolta, l'archiviazione e l'aggiornamento delle informazioni sui dipendenti. Questi risparmi vanno ad influire direttamente sui profitti.

**Retention:** I flussi di lavoro automatizzati migliorano l'esperienza complessiva dei dipendenti e aumentano la fiducia. Tutto ciò aumenta le probabilità che dipendenti restino più a lungo con l'azienda.

*“LE AZIENDE CHE AUTOMATIZZANO IL PROPRIO PROCESSO DI ONBOARDING  
RIPORTANO UN TASSO DI RETENTION DEI DIPENDENTI SUPERIORE DEL 16%  
RISPETTO A TUTTE LE ALTRE”*

*– Aberdeen Group*

## COME AUTOMATIZZARE IL TUO PROCESSO DI ONBOARDING

L'automazione del processo di onboarding consente ai dipendenti e ai manager di prosperare. Ecco alcuni modi per automatizzare il processo di onboarding sfruttando le tecnologie formative:

**Documentazione pre-onboarding:** Include tutta la documentazione necessaria per formalizzare il rapporto di lavoro. Con uno strumento integrato di automazione per l'onboarding, è possibile utilizzare le informazioni raccolte durante il processo di reclutamento per personalizzare i documenti e inviarli direttamente al tuo nuovo assunto, online. Con un processo di tracciamento automatizzato è possibile ottenere una notifica non appena il nuovo assunto riceve e completa la documentazione.

**Provisioning:** Grazie ai flussi di lavoro automatizzati, le richieste di accesso al software e alle attrezzature possono essere inoltrate e approvate rapidamente, cosicché il nuovo assunto possa essere sottoposto al provisioning rapidamente e con le risorse necessarie.

**Riconoscimento delle policy:** Automatizzando l'onboarding con la tua piattaforma eLearning, è possibile creare, distribuire e memorizzare le attestazioni che i dipendenti hanno ricevuto, letto e compreso le politiche sul posto di lavoro.

**Comunicazioni e promemoria:** La tecnologia consente di inviare messaggi chiave nel momento esatto in cui si desidera comunicarli. Ad esempio, un messaggio di benvenuto tempestivo da parte del CEO può rafforzare la decisione del vostro nuovo assunto di accettare l'offerta di lavoro.

Anche qualcosa di semplice come l'automazione dei promemoria può indurre i nuovi assunti a organizzare un meeting con un collega, per garantire un migliore inserimento sociale e culturale in azienda.

**Performance Management:** Attraverso i flussi di lavoro automatizzati, le review saranno sempre completate tempestivamente. Un efficace strumento di automazione guiderà senza soluzione di continuità il nuovo dipendente nei processi continui di performance management dell'azienda.

*RISPETTO A TUTTE LE ALTRE, LE AZIENDE CHE AUTOMATIZZANO I PROPRI PROCESSI RIPORTANO UN TASSO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE SUPERIORE DEL 18%.*

**Accesso alla formazione:** La possibilità di accedere autonomamente a una varietà di attività di formative offrirà ai tuoi dipendenti la massima flessibilità per personalizzare il loro programma di onboarding.

**Sondaggi di onboarding:** L'implementazione di sondaggi di onboarding automatizzati aumenterà i tassi di risposta, assicurando feedback tempestivi e approfondimenti sul processo di onboarding nelle fasi cruciali.

**Intraboarding:** Quando i dipendenti interni cambiano ruolo, possono entrare a far parte di un nuovo team, lavorare per un nuovo manager o anche sperimentare nuovi aspetti della cultura aziendale. Come per i nuovi assunti, l'intraboarding comprende spesso nuovi documenti, formazione, accesso a nuovi sistemi e attrezzature, e nuovi obiettivi di performance.

## AUTOMATIZZARE IL TUO ONBOARDING IN AZIENDA

*L'ANTIDOTO PER UN PROGETTO COMPLESSO È UN PROCESSO SEMPLICE.*

Un'azienda leader mondiale nella realizzazione di soluzioni workflow doveva gestire la propria crescita interna e l'onboarding di nuovo personale (con punte di quattro nuove assunzioni alla settimana), offrendo a partner di vendita e i clienti programmi di formazione flessibili e coinvolgenti.

### La sfida:

L'azienda era alla ricerca di una piattaforma eLearning all'avanguardia, in grado di integrarsi con i sistemi HR già in uso, per gestire l'onboarding, semplificare il processo di assunzione e offrire flessibilità, visibilità e funzionalità di reporting avanzate. Era dunque essenziale una piattaforma in grado di supportare contenuti eLearning in molteplici formati, come ad esempio video bite-sized, corsi SCORM e report.

Per incrementare il coinvolgimento dei dipendenti, era necessario passare da un training esclusivamente formale a un moderno approccio blended, con un focus su modalità sia informali che esperienziali.

### La soluzione:

Spostando il focus della formazione e del processo di onboarding sul coinvolgimento dei dipendenti, l'azienda aveva bisogno di un learning management system scalabile, per organizzare in maniera ottimale i contenuti formativi e in grado di soddisfare le molteplici esigenze dei propri utenti. Grazie a Docebo, l'azienda ha posto un limite alla quantità di informazioni erogate nella formazione formale, integrandola con l'informal learning. In questo modo, ha incrementato il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti, rendendo l'intero processo formativo ancora più efficace.



## AUTOMATIZZARE IL PROCESSO DI ONBOARDING PRODUCE RISULTATI MISURABILI

Automatizzare il processo di onboarding sfruttando una tecnologia formativa all'avanguardia permette di sviluppare team migliori, più rapidamente, ma anche di:

- Migliorare del 25% la retention dei dipendenti con programmi di onboarding della durata di un anno
- Migliorare del 19% il tasso di coinvolgimento dei nuovi assunti
- Migliorare del 13% il tasso legato al raggiungimento degli obiettivi dei nuovi assunti

### **Tutto questo mentre...**

Si riducono i sovraccarichi amministrativi e

Si enfatizzano gli obiettivi strategici

## CAPITALIZZARE LE NUOVE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA AUTOMATIZZANDO L'ONBOARDING

La velocità non è l'unica metrica per il successo di un piano di onboarding. A volte, è meglio fare le cose nel modo giusto, anche se questo approccio può richiedere più tempo. Tutto ciò si tradurrà in una migliore retention dei dipendenti.

L'onboarding può rivelarsi un processo lungo e costoso. Automatizzarlo attraverso l'uso di una piattaforma Learning vuol dire aumentarne l'efficacia e ridurne i costi, limitando al contempo il carico di lavoro per i responsabili delle Risorse Umane e del settore di Formazione e Sviluppo.

Infine, l'automazione del processo di onboarding può rendere il processo di assunzione e formazione molto più facile per i nuovi dipendenti. Se l'automazione dell'intero processo in una sola volta può sembrare un'operazione eccessivamente complessa, è possibile iniziare con specifiche aree, quindi procedere da lì. Dopo aver sperimentato i vantaggi dell'onboarding automatizzato, il "pilota automatico" diventerà una caratteristica irrinunciabile per tutti i tuoi processi organizzativi!



# docebo

**PROVA DOCEBO OGGI STESSO!**

## INFORMAZIONI SU DOCEBO

Docebo è una piattaforma globale di eLearning per la formazione aziendale, con funzionalità social, informal e blended. Venduta in oltre 80 Paesi e disponibile in oltre 30 lingue, Docebo è un ecosistema per la formazione Enterprise, progettato per incrementare le performance e l'engagement di dipendenti, partner e clienti. Grazie ad un un modello di prezzi scalabile e alle numerose integrazioni con software di terze parti, Docebo è stata definita da PCMag.com come “la migliore piattaforma di formazione online disponibile sul mercato”.



Per maggiori informazioni visita: [www.docebo.com](http://www.docebo.com)



[www.facebook.com/Docebo](http://www.facebook.com/Docebo)



[twitter.com/docebo](https://twitter.com/docebo)



[www.linkedin.com/company/docebo-srl](http://www.linkedin.com/company/docebo-srl)