ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 83 Wednesday 2 october 2019

Programmi di onboarding: statistiche sui trend 2019 vs. 2018 - Infografica

Le aziende con definiti programmi di onboarding registrano fidelizzazione, livelli di produttività e soddisfazione dei dipendenti significativamente migliori.

Abbiamo già parlato di quanto un definito programma di onboarding sia fondamentale per la formazione dei neoassunti. Vediamo alcuni dati e statistiche.

Senza un programma di onboarding

Il costo del turnover

I costi del turnover possono danneggiare il fatturato in modo serio. Mediamente, le aziende perdono il 25% di tutti i nuovi dipendenti entro un anno. Fino al 20% del turnover del personale avviene entro i primi 45 giorni di lavoro. La spesa media per sostituire un dipendente varia tra i $ 3.000 ai $ 18.000.

La metà di tutte le assunzioni esterne per posizioni senior fallisce entro 18 mesi. Le stime variano a seconda dell'organizzazione, ma il costo di un inserimento non riuscito per ogni manager di livello esecutivo può arrivare a $ 2,7 milioni.

Il 32% dei dirigenti globali giudicano scarso i programmi di onboarding a cui hanno partecipato.

Perdita di produttività

I nuovi assunti necessitano di 8-12 mesi per acquisire competenze paragonabili ai loro colleghi di ruolo. La formazione dei nuovi dipendenti, in generale, causa all'azienda una perdita di produttività che può costare dall'1% al 2,5% dei ricavi totali dell'azienda.

Solo negli Stati Uniti e nel Regno Unito, ogni anno vengono spesi circa 37 miliardi di dollari per dipendenti improduttivi che non comprendono a fondo il proprio lavoro.

Con un programma di onboarding

Migliori performance dei dipendenti

Le organizzazioni con programmi di onboarding definiti sperimentano una produttività dei nuovi assunti maggiore del 54%. I dipendenti delle aziende che hanno i programmi di onboarding più lunghi ottengono piene capacità il 34% più velocemente rispetto a quelli che hanno seguito programmi più brevi (la differenza si attesta sui 4 mesi).

Il 77% dei nuovi assunti che hanno raggiunto il primo traguardo prestazionale ha seguito un programma di formazione formale.

La soddisfazione dei manager aumenta del 20% quando i dipendenti hanno ricevuto un programma di formazione formale. L'automazione delle attività di onboarding date da un programma standard e definito comporta il 18% in più di raggiungimento dei primi obiettivi prestazionali del dipendente.

Maggiore fidelizzazione dei dipendenti

Le organizzazioni con un processo di onboarding standard sperimentano una maggiore fidelizzazione dei nuovi assunti pari al 50%. Il motivo? Se i dipendenti sentono che stanno imparando e crescendo nella tua organizzazione, la probabilità di perdere fino al 60% dell'intera forza lavoro diminuirà entro quattro anni.

Dipendenti più felici

I programmi di onboarding aiutano i tuoi dipendenti a interagire tra loro in maniera più efficace e capire bene come i loro ruoli lavorano in sinergia. Ciò può creare un sereno clima di collaborazione, far nascere amicizie in ufficio e, in generale, avere un effetto molto positivo sulla produttività e sulla soddisfazione.

Infatti:

- Il 70% dei dipendenti afferma che i buoni rapporti al lavoro sono un elemento cruciale per una vita lavorativa felice;
- Il 50% dei dipendenti con un buon amico al lavoro dichiara di avere un forte legame con la propria azienda;
- Il 58% degli uomini e il 74% delle donne rifiuterebbero un lavoro ben retribuito se ciò significasse trovare un nuovo ambiente in cui non si va d'accordo con i colleghi.

L'automazione delle attività di onboarding, l'orientamento alle informazioni aziendali consente agli HR manager di dedicare più tempo agli elementi sociali e culturali dell'onboarding.

Pratiche di onboarding

Il 35% delle aziende mette a disposizione meno di 2 mesi e $ 0 per i programmi di onboarding.

Il 25% delle aziende afferma che il proprio programma di onboarding non prevede alcun tipo di formazione. Il 60% delle aziende dichiara di non fissare traguardi o obiettivi per i nuovi assunti.

La ricerca mostra che circa il 30% di tutte le organizzazioni lavora a livello di "onboarding passivo", ovvero parte dall'idea che l'onboarding sia una checklist di attività (non correlate tra loro) da completare.

Circa il 50% di tutte le aziende ha un "alto potenziale": il processo completo di onboarding non è stato ancora stabilito in modo sistematico all'interno dell'organizzazione, ma sono in atto alcuni meccanismi riguardanti la cultura e la connessione.

Solo il 20% di tutte le organizzazioni raggiunge un livello di "onboarding proattivo" organizzando sistematicamente l'onboarding con un approccio strategico alla gestione delle risorse umane.

Il 49% delle aziende sta attualmente aggiornando i propri programmi di onboarding: il 22% li aggiorna continuamente, il 19% li ha aggiornati negli ultimi 2 anni, mentre il 10% non li aggiorna da più di 3 anni.

Il vantaggio competitivo

Secondo un recente studio, il 73% degli intervistati ha indicato che i maggiori catalizzatori che guidano il cambiamento nei loro programmi di onboarding sono: migliorare le prestazioni e accrescere la fidelizzazione dei nuovi dipendenti.

Il 22% delle aziende intervistate che aggiorna continuamente i propri programmi è in una posizione privilegiata per scoprire e agire sugli indicatori del settore e sulle tendenze dei dipendenti nell'organizzazione.

Soluzioni tecnologiche

Gli strumenti tecnologici stanno diventando la soluzione ideale per gestire i programmi di onboarding. Molte aziende utilizzano più opzioni tecnologiche per velocizzare il processo. Le modalità di formazione più popolari includono i corsi in e-learning, piattaforme e-Learning e intranet, video, webinar e sondaggi.

- Il 62% delle aziende utilizza una intranet aziendale per l'onboarding
- il 55% programmi di e-learning
- il 40% un portale web dedicato
- il 39% video
- il 30% webinar
- il 27% sondaggi

Articolo tratto da eLearningInfographics