



Thomas Halder

I punti principali in sintesi

- ➔ Preboarding: L'entusiasmo e il legame iniziano prima del primo giorno di lavoro.
- ➔ Giornata di Onboarding: La prima impressione conta – focus su cultura, incontri ed energia positiva.
- ➔ Integrazione nel team: Il senso di appartenenza cresce localmente – sistemi di buddy e rituali chiari favoriscono la sicurezza.
- ➔ Gameplan: Piani trasparenti a 30/60/90/180 giorni creano chiarezza, sicurezza e motivazione.
- ➔ Ruolo del leader: Fondamentale per il successo – l'impegno attivo rafforza fiducia, fidelizzazione e produttività.

Onboarding – molto più di un processo amministrativo

L'onboarding è molto più di un compito amministrativo. Segna l'inizio di un percorso profondo che determina se i nuovi dipendenti sono solo fisicamente presenti – o se entrano davvero a livello emotivo e intellettuale nell'azienda. Un processo di onboarding strategico ed empatico non solo favorisce appartenenza e orientamento, ma accende anche una motivazione duratura che va oltre le prime settimane. È la base per una collaborazione di successo a lungo termine.

Con oltre 15 anni di esperienza nella creazione di culture aziendali e nello sviluppo dei talenti in organizzazioni come Klarna, Solaris Bank e DR SMILE, ho progettato, co-creato e facilitato innumerevoli programmi di onboarding da zero. Questa ampia pratica mi ha portato a una conclusione essenziale: le esperienze di onboarding più efficaci e durature si fondano su cinque elementi chiaramente definiti che lavorano in sinergia per consentire un'integrazione completa.

I miei valori personali – empatia, disponibilità, motivazione e ispirazione – guidano il mio approccio e permeano ogni interazione e concetto. Sono convinto che le persone possano esprimere appieno il loro potenziale solo quando si sentono accolte, comprese, apprezzate e sostenute fin dall'inizio. Questi ancoraggi emotivi sono fondamentali per un'integrazione rapida ed efficace.

Ecco i cinque pilastri fondamentali che trasformano un processo di onboarding standardizzato in una vera storia di successo – per l'azienda e per i nuovi dipendenti:



1. Preboarding – Creare entusiasmo prima del primo giorno

Il processo di onboarding inizia nel momento in cui viene accettata l'offerta, non il primo giorno ufficiale. Il preboarding è l'opportunità ideale per generare entusiasmo, ridurre in modo proattivo l'incertezza e trasmettere il messaggio: «Non vediamo l'ora che tu entri a far parte del nostro team.»

Nelle mie esperienze precedenti, ho progettato e implementato diverse iniziative di preboarding – dalle guide digitali interattive ai video personalizzati inviati dai manager o dai futuri colleghi. I feedback sono stati chiari: chi riceveva questo tipo di benvenuto iniziava più motivato, sicuro e fiducioso. Questo riduceva significativamente la tensione iniziale e accelerava l'integrazione.

Consiglio pratico: un messaggio di benvenuto personalizzato da parte del manager, un piccolo regalo a marchio aziendale o l'accesso anticipato a informazioni utili (organigramma, struttura del team, primi progetti) fanno una grande differenza fin dal primo giorno.

2. Giornata di Onboarding – La prima impressione conta

Il primo giorno di lavoro è emotivamente decisivo. Segna un'impressione duratura dell'ambiente lavorativo. Un'orientamento ben strutturato non si limita a trasmettere informazioni su missione, valori e strutture, ma permette ai dipendenti di vivere la cultura aziendale.

Da Klarna, abbiamo trasformato i giorni di onboarding in vere esperienze: sessioni interattive, storytelling e spazi per lo scambio informale. L'obiettivo era che i nuovi dipendenti non solo comprendessero razionalmente cosa rappresenta l'azienda, ma che lo sentissero anche a livello emotivo e si identificassero con esso.

Consiglio pratico: evitare di sovraccaricare i nuovi dipendenti con troppe informazioni. Concentrarsi sulle relazioni, l'energia positiva e l'ispirazione. Un pranzo di squadra o un tour dell'ufficio possono avere più impatto di ore di presentazioni.



3. Integrazione nel team e nei progetti – L'appartenenza nasce localmente

I dipendenti non entrano solo in un'azienda, ma soprattutto in un team. È in questo ambiente immediato che si sviluppano fiducia, collaborazione e sicurezza psicologica. Il team è il microcosmo in cui la cultura aziendale prende vita.

Da DR SMILE abbiamo sviluppato piani dettagliati di onboarding per i team: rituali di benvenuto, sistemi di buddy e passaggi di ruolo chiari. I risultati erano evidenti: integrazione più rapida, maggiore sicurezza nel proprio ruolo, coinvolgimento precoce nei progetti, aumento della produttività e riduzione del turnover.

Consiglio pratico: assegnare a ogni nuovo dipendente un buddy o un mentore, consentire la partecipazione precoce alle riunioni di team e incoraggiare contributi attivi. Un'attività di team building nelle prime settimane può accelerare molto l'integrazione.

4. Il gameplan – La chiarezza crea sicurezza e concentrazione

Uno degli errori più comuni nell'onboarding è la mancanza di chiarezza: «Cosa ci si aspetta esattamente da me? Quali obiettivi devo raggiungere? Come viene misurato il mio successo?»

Un piano strutturato di 30/60/90/180 giorni è una roadmap essenziale che fornisce orientamento, aspettative chiare e motivazione grazie a progressi misurabili.

Da Klarna ho lavorato con i leader per progettare piani individuali con obiettivi di apprendimento, priorità di progetto e metriche di successo. I dipendenti riferivano regolarmente che questi piani aumentavano enormemente la loro fiducia e capacità di concentrazione.

Consiglio pratico: un piano trasparente ma flessibile funziona molto bene. Deve essere rivisto regolarmente (settimanale o quindicinale) tra manager e dipendente e aggiornato se necessario.



5. Il ruolo del leader – Fondamentale per il successo

La mia esperienza conferma una verità indiscutibile: il ruolo del manager è il fattore decisivo per il successo dell'onboarding. Il suo atteggiamento, il suo impegno e la sua presenza visibile hanno molto più peso di qualsiasi programma HR o checklist.

L'onboarding non è solo una formalità amministrativa. È la prima e spesso la fase più determinante in cui i nuovi conoscono la cultura, le aspettative e la dinamica del team. Il manager è il loro punto di riferimento. Dove i leader si assumono attivamente la responsabilità dell'onboarding, i risultati in termini di soddisfazione, fidelizzazione e performance migliorano sensibilmente.

Consiglio pratico: l'onboarding è leadership in azione. Le risorse umane possono fornire quadri di riferimento, ma il vero impatto avviene nell'interazione diretta tra manager e dipendente. Un leader coinvolto, che ascolta, orienta e costruisce fiducia, è la chiave di un onboarding di successo.

Conclusione – Smile & Shine

L'onboarding è la base della motivazione, della fidelizzazione e del successo dei dipendenti. Accogliere i nuovi assunti sia a livello strutturale che emotivo costruisce le fondamenta per una collaborazione duratura e produttiva.

Questo significa: mostrare empatia, dare orientamento, facilitare le connessioni e ispirare. Questo è il mio approccio – guidato dal mio motto: Smile & Shine.

Quando le persone si sentono viste, supportate e motivate, esprimono tutto il loro potenziale e contribuiscono attivamente alla cultura aziendale e al successo comune. L'onboarding efficace è quindi un investimento nel futuro dell'azienda e nella sua risorsa più preziosa: le persone.

Su Thomas Halder

Sono un Business Coach certificato (IHK) con oltre 20 anni di esperienza in onboarding, formazione, sviluppo del personale e change management. Ho costruito team internazionali, formato dipendenti e implementato concetti di apprendimento sostenibili – in DR SMILE, Klarna, Solaris e oltre.

Le mie aree di specializzazione includono comunicazione, gestione del tempo, self-management e leadership agile. Ciò che mi sta più a cuore è motivare le persone, riconoscere il loro potenziale e guidare con successo i processi di cambiamento. I miei colleghi mi descrivono come “positivo, pieno di energia” e “un coach che fa brillare gli altri”.