



Metodologia Onboarding

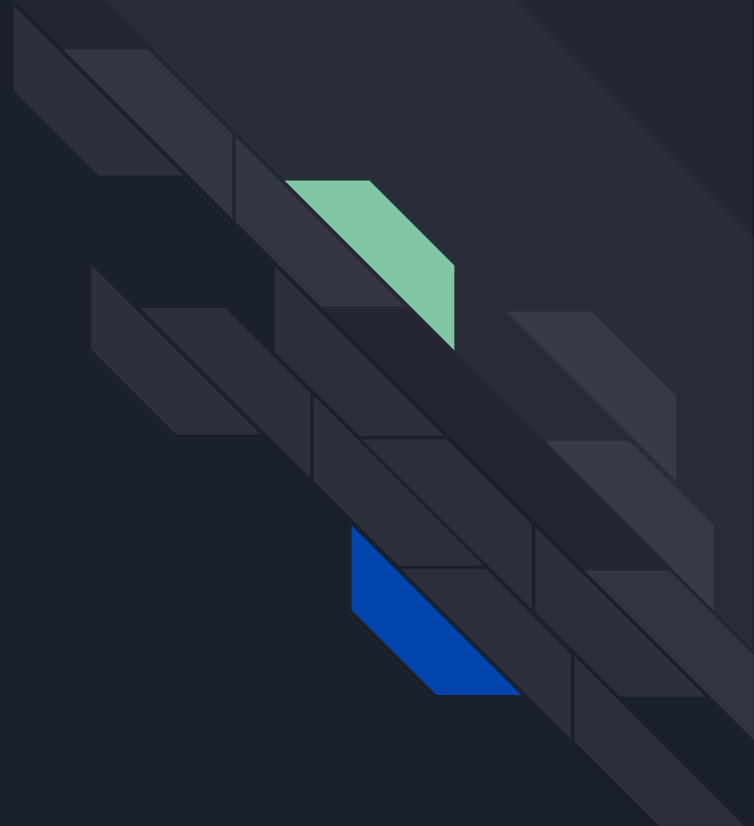
P: Pessoas

Componentes:

- Victor Queiroga (11271021)
- Lucca Eppinger (11381406)
- Lúcia Paoliello (9835154)

Recepção de um novo funcionário

Os primeiros momentos em uma nova empresa podem ser assustadores e estressantes para um funcionário recém contratado. De acordo com um estudo realizado pelo *Center for Creative Leadership*, por volta de 40% dos colaboradores falham nos primeiros 18 meses na nova empresa. Com o intuito de resolver esse problema, surgiu o método Onboarding.





O método Onboarding

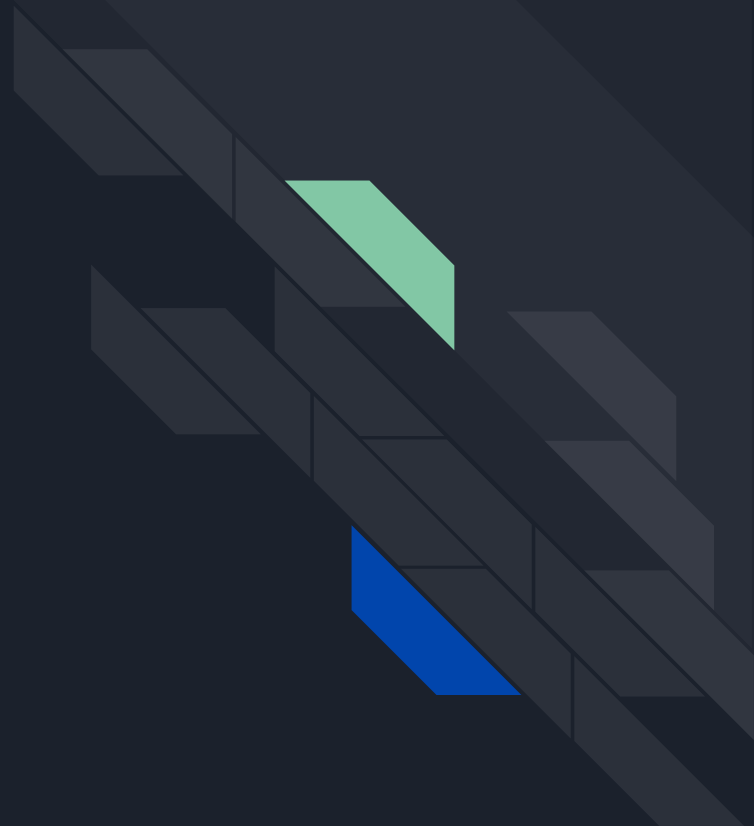
O método Onboarding tem como finalidade recepcionar o novo funcionário no ambiente empresarial, mostrando-o sua importância à empresa e exibindo didaticamente o papel que eles vão ter na mesma.

Através desse método, é possível diminuir o tempo que um funcionário recém-contratado leva para se acostumar com o novo ambiente. Isto proporciona uma adaptação mais rápida ao ambiente de trabalho, fazendo com que o funcionário atinja mais rápido seu pleno potencial.

Pilares

O onboarding, no geral, segue 4 pilares principais para habituar o novo funcionário:

- Orientação
- Supervisão
- Acompanhamento
- Treinamento





Como realizar o Onboarding

Antes da contratação

Uma parte fundamental da metodologia é iniciar sua aplicação antes mesmo do funcionário ser contratado. Ao descrever o máximo de informações sobre o cargo, o ambiente e a empresa (cultura, missão, visão e valores) tanto no site da empresa quanto na oferta da vaga, os candidatos já saberão e estarão bem mais preparados para a entrevista e para o que vão fazer dentro da empresa.



Como realizar o Onboarding

No primeiro dia

Com o cumprimento da etapa anterior, o funcionário chega em seu primeiro dia já sabendo de bastante coisa, evitando assim o bombardeio de informações, cujas quais ele provavelmente esqueceria.

Em seu primeiro dia, o recém contratado deve ser guiado por algum outro colaborador mais experiente, e deve ser exposto apenas às informações mais básicas e da forma mais didática possível, evitando sempre que possível informações demais.



Como realizar o Onboarding

Após o primeiro dia

É recomendado que o Onboarding seja praticado com o funcionário durante seu primeiro trimestre na empresa. Dessa forma, o colaborador vai absorver muito melhor todas as informações que ele deve ter em mente.

Durante os 3 primeiros meses, é de grande importância que realizar treinamentos, dinâmicas e atividades, além de constantemente revisar o que já foi ensinado.



GOOGLE - UM EXEMPLO PRÁTICO

A Google é um dos mais famosos exemplos da aplicação da metodologia onboarding em seu processo de admissão. Desde sempre, a gigante da tecnologia sempre se preocupou com a integração e adaptação de seus novos funcionários, então já estava evidente que eles usariam essa tecnologia assim que a conhecessem.

Quando um novo colaborador se junta ao time, ele fica por uns dias com um boné com uma hélice e a palavra “Noogler” bordada (Junção de New com Googler). A empresa busca tornar os primeiros dias o mais cômico, descontraído e leve possível.

Além disso, o processo de admissão da empresa é repleto de gincanas, competições e atividades grupais, tudo para estimular os futuros empregados a se sentirem pertencentes e conhecerem a fundo a empresa na qual trabalharão.



CONCLUSÃO

O método onboarding é uma grande ferramenta para a consolidação de novos funcionários no ambiente de trabalho, podendo ajudar o funcionário a enfrentar os medos dos primeiros dias. É extremamente aconselhável que, hoje em dia, todas as empresas usem dessa metodologia, para que possa aumentar a relação entre funcionário e empresa, receber bem os novos colaboradores e diminuir o índice de desistência no início da prática do cargo