

O que é onboarding de colaboradores e quais são seus benefícios?

Onboarding de colaboradores é uma ferramenta de RH para integrar os recém-contratados. Ela é utilizada para explicar o funcionamento da empresa, objetivos, valores, apresentação da equipe, entre outras informações.

--

Você tem dúvidas sobre o que é onboarding de colaboradores? Muitas organizações já adotam essa prática, que está relacionada à [integração](#) de novos profissionais e é positiva para os dois lados.

Além de fazer um bom processo seletivo para [encontrar os melhores talentos](#), é importante integrá-los. Trata-se de explicar o funcionamento da empresa, esclarecer as principais dúvidas e fornecer uma recepção mais amigável, o que contribuirá para uma adaptação mais rápida e para a produtividade dos recém-contratados.

Neste post, vamos explicar em detalhes o que é onboarding de colaboradores, os benefícios que ele pode trazer para o negócio e como aplicá-lo corretamente. Continue a leitura e aprenda!

O que é onboarding de colaboradores?

Onboarding de colaboradores é uma estratégia de RH para integrar os novos profissionais que chegam à empresa. Com essa ferramenta é possível apresentar a equipe, explicar melhor os objetivos e os valores da companhia, o organograma, os principais processos e tarefas, entre outras informações.

Alguns gestores focam apenas no recrutamento e deixam o onboarding de lado. Porém, é recomendado dar atenção às duas etapas e investir na integração dos contratados, tanto os efetivos quanto os [estagiários](#). Assim, eles conseguirão atuar de maneira mais satisfatória, já que estarão por dentro das regras e da rotina do negócio.

A estratégia adapta os profissionais à [cultura organizacional](#) e contribui para o engajamento deles, mas é necessário fazê-la corretamente para alcançar bons resultados. Além do planejamento, isso passa pela escolha de técnicas adequadas para realizar a orientação, a supervisão, o acompanhamento e o treinamento dos novos contratados.

Quais são os principais benefícios?

Até aqui, já deu para entender um pouco sobre o que é onboarding, certo? Agora, conheça os principais benefícios dessa estratégia!

Engajamento

Com o processo de integração, os colaboradores conseguem entender mais facilmente quais são os objetivos da companhia e qual o papel deles para alcançá-los. O engajamento da equipe ainda contribui com a retenção de talentos e a queda da rotatividade.

Recepção e socialização de novos colaboradores

O processo de chegada e ambientação a uma nova empresa é sempre delicado, especialmente para aqueles menos experientes, como os estagiários. Nos primeiros dias, é comum haver dúvidas sobre as áreas, o funcionamento do escritório, o nome dos membros da equipe, entre outros pontos. Diante disso,

o onboarding facilita a socialização do novo colaborador e pode fazê-lo se sentir bem recebido.

Produtividade

Os recém-contratados podem demorar semanas ou meses para se acostumarem com o ambiente de trabalho e com a rotina corporativa. Nesse contexto, é vantajoso investir em onboarding para reduzir o período de adaptação e garantir a produtividade do profissional.

Diminuição da rotatividade

A alta rotatividade é uma preocupação de muitos gestores porque a situação afeta as finanças da empresa e a produtividade do time. Mas fazer o onboarding vai permitir que você diminua esse problema (principalmente nos primeiros meses de contrato de um profissional) e retenha talentos.

Uma vez que o colaborador estará mais adaptado com as atividades, com a equipe e com os objetivos do negócio, a tendência é que isso contribua para manter o engajamento e a satisfação dele.

Como aplicar o onboarding na empresa?

Depois de entender o que é onboarding de colaboradores e os benefícios da estratégia, é hora da ação. Embora seja mais comum em grandes organizações, ele pode ser aplicado em negócios de variados portes. Sendo assim, analise as características da empresa e veja quais procedimentos são mais adequados.

Uma das dicas é começar a aplicá-lo antes mesmo da chegada do novo profissional. Aproveite o momento do [processo seletivo](#) para deixar claros os principais objetivos e valores da companhia. Dessa forma, os candidatos ficam cientes do que se espera deles e veem se estão alinhados com isso.

Veja agora outras atitudes indicadas para um bom onboarding!

Utilize o método dos 4Cs

Os 4Cs dizem respeito a quatro fatores que são relevantes para a integração: conformidade, clarificação, cultura e conexão. Ao montar a estratégia, tenha em mente que o colaborador deve percorrer o processo como se fosse uma pirâmide:

- conformidade (base) — a integração precisa focar nas políticas internas e no código de ética da empresa;
- clarificação — deve-se esclarecer sobre as funções do novo colaborador e as expectativas da empresa sobre a atuação dele;
- cultura — apresentação da missão, dos valores e do clima organizacional;
- conexão (topo) — são ações que devem favorecer as relações interpessoais entre o recém-chegado e o restante da equipe.

É necessário pensar em uma estratégia para cada fase. A conformidade pode ser feita, por exemplo, por meio de uma apresentação com vídeos e fotos logo no primeiro dia de trabalho. Já para a conexão, a dica é investir em eventos sociais ou estratégias de comunicação que facilitem a integração da equipe.

Promova atividades para integração

O onboarding pode se valer de diversas ferramentas, mas a escolha depende das características da empresa, do orçamento para a ação e do perfil dos colaboradores. Algumas ideias para isso são:

- área de trabalho — antes de o profissional chegar à empresa, organize o local de trabalho dele com todos os equipamentos e materiais necessários para a função;
- guia de integração — durante a etapa de contratação, você pode enviar um guia ou manual por e-mail com informações úteis sobre a organização;
- kit boas-vindas — você pode providenciar um kit com caderno, caneta, caneca e outros itens para deixar a recepção mais agradável;
- apresentação — prepare slides, vídeos ou uma breve apresentação verbal para explicar o funcionamento da empresa, a missão, os valores, a cultura etc.;
- tour guiado — a ideia é acompanhar o novato pelo local de trabalho para apresentar as áreas e o time;
- mentoria — é importante que você ou algum supervisor atue como mentor para auxiliar o recém-contratado nos primeiros dias e esclarecer eventuais dúvidas;
- treinamentos — [oferecer treinamentos](#) é positivo para aprimorar as habilidades do profissional, atualizá-lo, explicar os procedimentos da companhia, entre outros pontos;
- eventos — são ótimos para a socialização da equipe e para manter um ambiente saudável e produtivo.

Elabore um cronograma

Após definir as melhores atividades, estabeleça um cronograma para executar o onboarding de colaboradores de forma acertada. Como você pôde perceber no tópico anterior, há estratégias que são adotadas antes da chegada do trabalhador na empresa, e outras que podem acontecer ao longo das primeiras semanas.

Estabeleça métricas de avaliação

É importante acompanhar a estratégia de onboarding para analisar se ela está alcançando os resultados desejados, com influência positiva na atuação dos profissionais, e articular mudanças caso sejam necessárias.

Verifique se houve redução no tempo de adaptação dos trabalhadores e na rotatividade, aumento de produtividade, melhorias no clima organizacional, entre outros aspectos. Além disso, você pode colher feedback dos envolvidos sobre o processo de integração para avaliar a experiência e a opinião deles acerca das atividades realizadas.

Agora que você sabe o que é onboarding de colaboradores e tem dicas de como aplicá-lo, poderá aproveitar esse instrumento poderoso para o engajamento, a motivação e o desempenho da equipe. Analise as técnicas listadas acima e veja quais são as mais adequadas à realidade do seu negócio.

Vai aumentar a equipe e precisa de ajuda nessa missão? [Entre em contato](#) e conheça as soluções de recrutamento e seleção do Estagiarios.com.