



Sobre o processo de onboarding nas empresas: a sabedoria popular já diz que “a primeira impressão é a que fica” e que “é sempre bom começar com o pé direito”!

De forma geral eu acho que o processo de onboarding vem evoluindo na maior parte das empresas ao longo dos últimos anos.

Quando penso na minha própria carreira, é muito evidente e brutal o quanto cada novo início de jornada foi sendo melhor em cada nova empresa.

Mas talvez a minha experiência pessoal não reflita a realidade global, pelo menos é o que parece segundo esse artigo da ComputerWorld exatamente sobre esse tema:

<https://www.computerworld.com/article/3688951/bad-onboarding-can-lead-to-high-quit>

[-rates.html](#)

Pela matéria parece que ainda há muito espaço para melhoria (embora convenhamos que isso sempre haverá) e a satisfação geral não está assim tão boa.

Nesse sentido, fico pensando sobre quais fatores justificam essa diferença de percepção entre o que eu vejo e vivi e o que essas pesquisas mostram.

Talvez seja uma diferença de expectativa geracional, reflexos do trabalho remoto pós pandemia, ou vai ver que simplesmente dei sorte nas minhas últimas experiências.

De qualquer forma, quanto ao tema de onboarding em si, infelizmente vejo algumas pessoas e empresas ainda tratando ou vendo o tema sob uma ótica de que é um papo de “abraçar árvore”, algo que considero uma visão bem arcaica e descolada da realidade atual.

De forma “não-exaustiva” eu vejo pelo menos 3 grandes porquês bem racionais, concretos e pragmáticos que justificam a busca pela excelência nesse processo:

1. Trata-se de um momento “mágico” na jornada de qualquer colaborador e diversos estudo com base estatística mostram que as pessoas mais positivamente encantadas nesse momento tendem a manter um sentimento positivo com relação à empresa por muito mais tempo, igualmente influenciando seu engajamento, performance e perspectivas de ficar na empresa por mais tempo.
2. Com o advento das redes sociais, um onboarding bem elaborado tem grandes chances de ser compartilhado e divulgado, gerando uma espiral positiva sobre a empresa e influenciando no aumento da atração de novos talentos.
3. Quanto mais elaborado e efetivo for o processo de onboarding, aqui incluindo os aspectos de formação e informação sobre a empresa, padrões, ferramentas e processos, mais acelerada se torna a curva de produtividade dessa pessoa, o que é obviamente bom para a empresa, mas igualmente bom para a satisfação, realização e engajamento da pessoa.

Enfim, fica a dica de leitura e de reflexão sobre como evoluir essa disciplina no seu time e na sua empresa!