

HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

# Nova plataforma da Randstad humaniza o onboarding com gamificação



*Com onboarding dividido por etapas e com uma narrativa por trás, Randstad integra processo à etapa de admissão e alcança NPS de 97*

*Por Guilherme Dearo*

Em 2021, o time de recursos humanos da **Randstad Brasil**, empresa especializada em soluções de trabalho e recursos humanos, sentiu a necessidade de promover melhorias em seu processo de *onboarding*, aperfeiçoando a experiência dos novos funcionários.

## CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

“O nosso posicionamento é o de valorizar duas frentes, tecnologia e pessoas, o que chamamos de *tech & touch*. Então queríamos reforçar, desde o início, o fator de cuidado humano e o fator tecnológico da Randstad”, explica Luciana Barcellos, gerente de recursos humanos da empresa.

Assim, o time de RH, em contato com a equipe de TI, buscou uma empresa parceira para desenvolver uma nova plataforma de *onboarding*. O novo desenho da plataforma deveria trazer uma jornada mais lúdica, cativante e humana.

## O caminho

A nova plataforma de *onboarding* tem elementos lúdicos e de gamificação e se inspira no espaço sideral, com naves espaciais e planetas. Nesse “Universo Randstad”, o contratado precisa passar por todos os planetas até ser autorizado a “desembarcar” na empresa. A cada etapa, ele tem o passaporte carimbado e a companhia, ao final, checa se ele cumpriu todas as etapas da integração.

Os gestores de cada área foram integrados ao projeto, pois iriam produzir conteúdos explicativos e de boas-vindas aos novos funcionários. O novo processo foi inaugurado em fases, a partir de janeiro de 2022. Em maio, todos os novos contratados já tinham acesso à nova experiência completa.

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



## PESQUISE

Na primeira fase, assim que o funcionário é aprovado, ele recebe por email a carta oferta. Ali, ele já recebe o link para acessar a plataforma. Na segunda etapa, de admissão, ele submete online toda a documentação, tirando fotos, prints e assinando o contrato. A equipe responsável fica disponível para checar todos os documentos e tirar dúvidas.

“Já na fase três, colocamos conteúdos interessantes de modo que o período entre o **exame admissional** e o primeiro dia de trabalho não fique vazio. É um modo do funcionário se manter engajado, animado, já ir se sentindo inspirado para o início do trabalho”, explica Luciana. Nessa fase, o profissional tem acesso a um vídeo do CEO e já pode acessar conteúdos explicativos sobre a companhia.

Finalmente, na fase quatro, ele encontra conteúdos específicos sobre sua área e também sobre a empresa como um todo, divididos em quatro planetas. No planeta de integração corporativa, é feito um panorama geral, passando por finanças, marketing e negócios, entre outras áreas.

No segundo, no planeta dos recrutadores, há conteúdos gerais e específicos para quem vai trabalhar na área de foco da empresa, que é **recrutamento** e recursos humanos.

Já o terceiro planeta, comercial, conta com materiais mais gerais e outros direcionados. Finalmente, no quarto planeta, que traz a jornada do

PESQUISAR

## LEIA TAMBÉM

---

- **Como a inovação tem impulsionado a equidade de gênero nas empresas**
- **Apenas 1/3 das empresas têm programas de apoio à saúde mental**
- **75% dos profissionais se sentem excluídos no trabalho**
- **Profissionais estão menos motivados com o trabalho em 2023**

funcionário, há explicações sobre processos, metas e treinamentos. Essa parte também disponibiliza conteúdos exclusivos para quem vai assumir cargos de liderança.

## Resultados

Os resultados, em oito meses, foram positivos. Em 2022, 203 contratados já passaram pelo novo *onboarding* da empresa. O NPS da plataforma está, atualmente, em 97, e 85% das avaliações são nota 10. “Os funcionários gostam da experiência, veem como uma boa surpresa, e destacam o projeto dizendo que ele tem caráter inovador, é empático, humano, simpático, além de ser ágil”, conta Luciana.

Para 2023, a Randstad quer aprimorar o novo *onboarding*, aumentando a integração com a intranet da empresa, de modo que os novos funcionários possam continuar acessando conteúdos de comunicação interna em outros ambientes virtuais da companhia. “Também vamos fazer mais conteúdos específicos, deixando tudo mais segmentado e personalizado, de acordo com o cargo do novo funcionário”, completa.

Segundo Luciana, o projeto funciona muito bem porque ele exemplifica os valores da empresa, que tem essa atenção voltada às pessoas. “Enquanto a pessoa contratada está passando pela integração, ela está vendo, na prática, qual a cultura da companhia e como ela trabalha”, diz ela.

- A surpresa de aprender com quem menos se espera!

# THINK & DO

- **A mensagem desejada do novo *onboarding* deve estar clara antes de desenvolvê-lo.** É preciso pensar na cultura da empresa para definir como transmiti-la a partir do processo.
- **Planeje com antecedência os conteúdos** que serão criados e usados no processo, engajando os líderes e gestores a pensarem os materiais de suas áreas.
- **A integração dos times** de recursos humanos e de TI precisa ser muito bem articulada, caso o projeto envolva tecnologia.