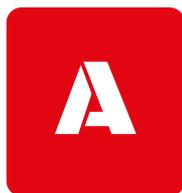


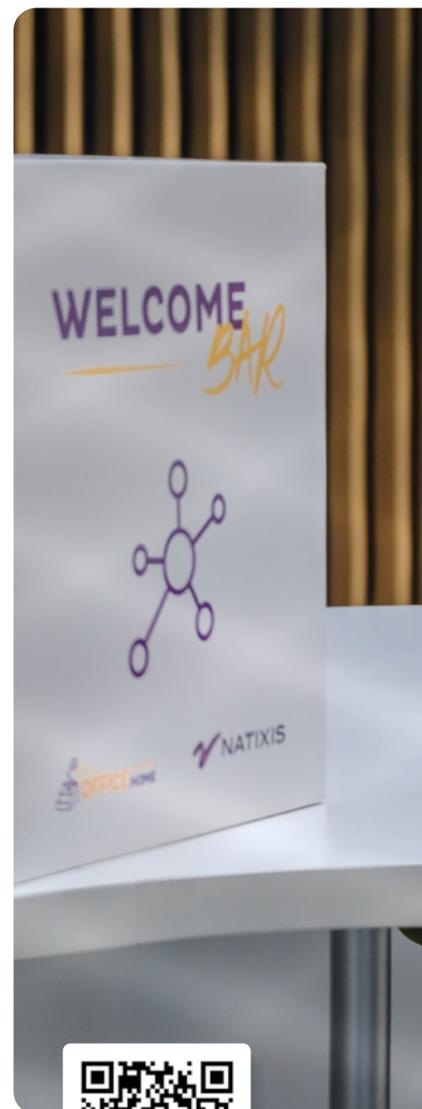
ALL ABOARD: O PODER DA GAMIFICAÇÃO NO ONBOARDING DA NATIXIS

Face a um crescimento exponencial, com contratações mensais de centenas de pessoas, a Natixis em Portugal sentiu a necessidade de melhorar o seu processo de onboarding – uma fase crítica na retenção de talentos –, de forma a integrar eficazmente os newcomers. A GFoundry foi a empresa escolhida para dar resposta ao desafio, com a criação da solução gamificada “ALL ABOARD”.



Natixis em Portugal apresenta-se como um Centro de Excelência, cuja missão assenta em transformar a banca tradicional, desenvolvendo soluções inovadoras para o negócio. Pertencente ao Groupe BPCE – o segundo maior banco francês –, a empresa detém, no nosso país, cerca de 1.800 colaboradores. No Grupo, por sua vez, trabalham mais de 100.000 profissionais, a nível mundial. No despoletar da pandemia, com a obrigatoriedade de confinamento, a empresa – que nessa fase rondava os 800 colaboradores, a trabalhar sobretudo na área de TI – foi acolhendo, mês após mês, centenas de pessoas. Com a crescente expansão “a braços” e empenhada em inte-

grar, envolver e motivar os novos talentos, a Natixis em Portugal procurou uma solução que lhe possibilitasse complementar e melhorar o seu plano de onboarding. Se até ao início de 2020 este processo se realizava de forma presencial, apenas durante uma manhã, com a pandemia, a empresa sentiu a necessidade de alargar e converter a dinâmica para o mundo virtual. E é aqui que entra a GFoundry – uma solução digital baseada em



Veja aqui o vídeo de
apresentação da plataforma
ALL ABOARD





Maurício Marques, Diretor de Recursos Humanos da Natixis em Portugal

gamificação para ajudar as empresas a potenciar o engagement e a performance dos seus colaboradores.

A partir de maio desse ano, e tal como explica à RHmagazine Maurício Marques, Diretor de Recursos Humanos da Natixis em Portugal, o programa de receção e integração de novos colaboradores foi, então, “adaptado e melhorado, contemplando a apresenta-

A “ALL ABOARD” CONTEMPLA QUATRO MISSÕES: “GET TO KNOW NATIXIS”, “DIVE INTO OUR CULTURE”, “UNLOCK YOUR POTENTIAL” E “LANDING AT NATIXIS”

ção de toda a estrutura da organização, linhas de negócio, departamentos, informação prática, dinâmicas de grupo e momentos de formação em competências sociais”.

Em parceria com a GFoundry, foi desenhada e implementada, em outubro de 2021, a

“ALL ABOARD”, uma plataforma virtual de onboarding que, de uma forma lúdica e gamificada, pretende guiar os novos colaboradores e introduzi-los à organização e cultura da Natixis em Portugal, de uma forma mais rápida e dinâmica.

Missões, quizzes, battles... Menos stress, mais diversão!

O processo de onboarding, por si só, está envolto em receios. “Será que vou ser bem recebido(a)?”, “Estarei preparado(a) para desempenhar as tarefas propostas?”... São vários os medos que podem surgir aquando de uma nova contratação. E é precisamente para aliviar os newcomers nesta importante fase da employee experience que a GFoundry atua, transformando o potencial stress em diversão, com as suas soluções gamificadas.

Vejamos como está organizada, na prática, a “ALL ABOARD”

Num primeiro contacto com a ferramenta, o novo utilizador acede à plataforma – quer através do computador, quer através do seu smartphone via app móvel da GFoundry – e tem acesso ao seu perfil, que deverá ser atualizado com informação pessoal e profissional. De seguida, tem acesso a quatro missões: “Get to Know Natixis”, “Dive Into Our Culture”, “Unlock Your Potential” e “Landing at Natixis”. De forma a avançar no seu percurso, o colaborador tem acesso a quizzes, desafios, jogos, battles com os colegas... Uma panóplia de atividades interativas.

Perante a forte componente de responsabilidade social que pauta a Natixis, quando determinada missão é concluída ou se ultrapassa um desafio, os utilizadores ganham moedas virtuais, posteriormente convertidas em euros (100 moedas equi-

valem a um euro), que, por sua vez, revertem a favor de instituições escolhidas, mediante votação, pelos próprios colaboradores. “Entre outubro de 2021 e junho de 2022, registaram-se na plataforma 427 colaboradores que, em conjunto, angariaram mais de 2.063 euros para várias instituições de solidariedade social, como por exemplo a Aldeia de Crianças SOS, Bagos D'Ouro, AMI – Abrigo do Porto, Acreditar, Operação Nariz Vermelho e a Cruz Vermelha Portuguesa”, revela Maurício Marques. “Estes são números muito positivos, que demonstram o sucesso desta solução”, acrescenta.

A solução criada pela GFoundry oferece, ainda, a possibilidade de recolha de feedbacks, sugestões e acesso a reports que permitem perceber a evolução da ferramenta, fornecendo dados como número de utilizadores, quem completou as quatro missões, em que missões ficaram aqueles que não chegaram à fase final, qual o donativo e para que instituição foi alocado, etc. Posteriormente, os dados são trabalhados no âmbito da comunicação.

Quanto ao feedback, para o Diretor de Recursos Humanos da Natixis em Portugal, não poderia ser mais positivo: “A ‘ALL ABOARD’



João Carvalho
Co-Founder & CEO da GFoundry

dá a possibilidade aos novos colaboradores de se integrarem, de forma leve e educativa, na cultura da Natixis em Portugal, ao mesmo tempo que contribuem ativamente para uma instituição de solidariedade”. “É essencial, para nós, que as nossas pessoas se sintam acompanhadas desde o primeiro dia”, refere ainda à RHmagazine Maurício Marques.

Esperar pelo dia 1 pode ser tarde

Já vimos que a Natixis procurou, através da solução da GFoundry, melhorar o seu processo de onboarding, aliando a aprendizagem rápida da cultura organizacional à dinâmica dos jogos. Mas porquê investir concretamente nesta fase da jornada do colaborador? É disto que nos fala João Carvalho, Co-Founder & CEO da GFoundry.

Com o despoletar da pandemia, o universo laboral

“COM AS FERRAMENTAS DA GFOUNDRY, O ONBOARDING PODE SER CONFIGURADO NUM FORMATO HÍBRIDO OU 100% DIGITAL”

JOÃO CARVALHO, CO-FOUNDER & CEO DA GFOUNDRY

EXEMPLO DE UM POSSÍVEL PERCURSO DE ONBOARDING DE UM NOVO COLABORADOR, COM RECURSO À FUNCIONALIDADE “MISSÕES” DA PLATAFORMA GFOUNDRY:

- 1. Visualização de um vídeo** sobre a empresa, usando o Módulo de Formação;
- 2. Concretização de um quiz** sobre “Quem-é-Quem” na organização, de um quiz sobre a missão e valores e outro sobre RGPD, usando o Módulo de Formação;
- 3. Validação de um conjunto** de checklists em tarefas para confirmar determinadas fases do processo, usando o Módulo Tarefas;
- 4. Submissão do contrato de trabalho** assinado, agilizando um processo que, muitas vezes, é lento e difícil de acompanhar, usando o Módulo Formulários;
- 5. Preenchimento de um formulário de feedback**, com possibilidade de avaliação de alguns critérios-chave e comentários, usando o Módulo Feedback;
- 6. Definição dos objetivos profissionais** de curto e longo prazo com o manager, usando o Módulo Objetivos;
- 7. Definição do PDI** (Plano de Desenvolvimento Individual) com o manager, usando o Módulo Avaliação e Carreiras.

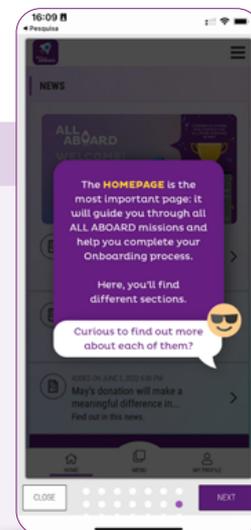
Todos estes percursos podem ser geridos através do backoffice e a estatística sobre o estado de conclusão de cada missão pode ser obtida com reports especificamente criados para o efeito.

(e não só) sofreu drásticas mudanças. Muitas empresas, em semanas, ou até dias, viram-se obrigadas a colocar 100% da sua força de trabalho em casa, e os desafios de gestão RH fizeram-se chegar. Como liderar à distância? Como manter os

colaboradores envolvidos com a organização, quando muitos – contratados durante a pandemia – nem chegaram a conhecer o espaço físico de trabalho? “Estes desafios tornam-se ainda maiores para a entrada de novos colaboradores na



Alguns layouts da plataforma ALL ABOARD implementada na Natixis



Ajuda inicial na abertura da app

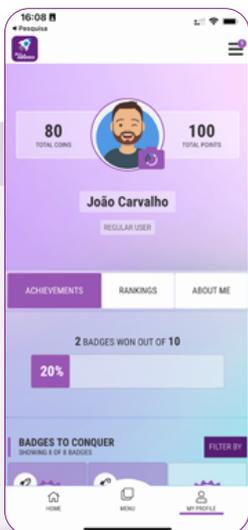


organização, pois, durante este período, a maior parte dos novos colaboradores viu o seu processo de onboarding transformar-se numa experiência completamente virtual, não passando pela típica caminhada pelo escritório ou por conhecer os colegas, mas sim por formações online e videochamadas de apresentação e introdução aos métodos de trabalho”, aponta João Carvalho, enfatizando a importância acrescida da fase de pré-onboarding (desde que o novo colaborador aceita a oferta de trabalho até ao primeiro dia de trabalho), marcada por alguma instabilidade.

Para o Co-Founder & CEO da empresa, o pré-onboarding assinala mesmo uma oportunidade estratégica para as organizações aliviarem os receios que os newcomers possam ter, criando condições para que se sintam

bem-vindos e valorizados e, desta forma, evitando um abandono precoce. De facto, são três as fases do onboarding consideradas prioritárias pela solução digital de gamificação: o já referido pré-onboarding; a integração propriamente dita de novos colaboradores e a formação – uma das áreas na qual a GFoundry, de acordo com João Carvalho, oferece uma “mais-valia”, a juntar à culturalização, socialização e gestão de tarefas.

“As técnicas de gamificação e a solução GFoundry podem ser facilmente aplicadas a qualquer parte do processo de integração. Com as nossas ferramentas, o onboarding pode ser configurado num formato híbrido ou 100% digital, mas deve sempre proporcionar uma experiência de aprendizagem e de integração impactante a todos os colaboradores”, conclui o líder. 



Página de perfil de um colaborador



Escolha das instituições a apoiar



Lista de tribos



Uma das missões de onboarding



Medalhas disponíveis para conquistar