

INOVAÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E DESIGN THINKING

PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO DE
GESTORES DA FUNDAÇÃO
JOÃO PINHEIRO
(PDG/FJP)

Rayanne Coelho - LAB.mg

Programa de Desenvolvimento de Gestores

Ação de formação voltada para o desenvolvimento de competências interpessoais e gerenciais nos gestores e coordenadores da Fundação João Pinheiro.





Objetivo

Implementar ações para o desenvolvimento de uma gestão estratégica de pessoas, capacitando e despertando motivação nos servidores, com vistas a criar um ambiente organizacional integrado e alinhado aos objetivos estratégicos da FJP.

PDG – Diretrizes



DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



APRENDIZAGEM COLABORATIVA



CONSTRUÇÃO DE SOLUÇÕES PARA DESAFIOS



APLICAÇÃO EM CONTEXTO REAL



Desenvolvimento de Pessoas

38 GESTORES

Divididos em 6
grupos

3 TEMAS

Liderança e Engajamento,
Gestão de Conflitos ou
Comunicação.

Aprendizagem colaborativa

Integração de conteúdo teórico, conhecimento e desenvolvimento de habilidades e competências.



15

ENCONTROS

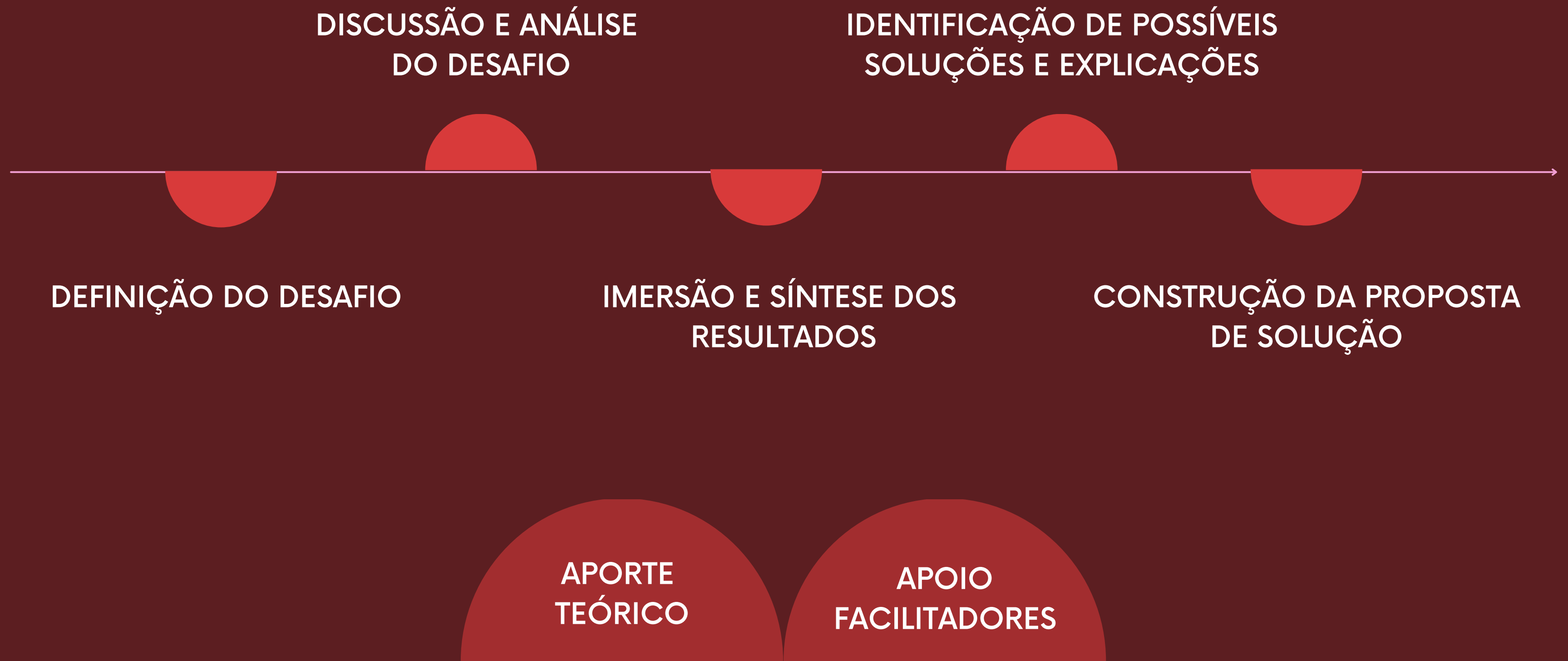
4

MESES

47

HORAS

Construção de soluções para desafios



Aplicação em contexto real

COMO MINIMIZAR O NÍVEL DE CONFLITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E ENTRE GRUPOS NO ÂMBITO DA COMUNIDADE DA FJP PARA QUE HAJA UMA MELHORIA NA INTERAÇÃO PARA ALCANCE DOS OBJETIVOS INSTITUCIONAIS?

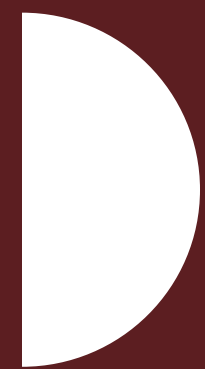
COMO PODEMOS IDENTIFICAR ESTRATÉGIAS PARA MINIMIZAR O IMPACTO DOS CONFLITOS ENTRE INDIVÍDUOS DAS EQUIPES DE TRABALHO, DENTRO DAS MESMAS UNIDADES E ENTRE AS DISTINTAS UNIDADES, PARA QUE OS SERVIDORES DA FJP TENHAM UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS HARMONIOSO E SEJAM CAPAZES DE ENTREGAS TEMPESTIVAS E COM EXCELÊNCIA?

COMO PODEMOS AMPLIAR A MOTIVAÇÃO E O ENGAJAMENTO DE GESTORES E EQUIPES DA FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO DE MODO A PROMOVER EQUIPES REALIZADAS PROFISSIONALMENTE?

COMO PODEMOS MELHORAR A INTEGRAÇÃO ENTRE AS DIRETORIAS PARA CONSTRUIR O ENGAJAMENTO ENTRE OS SERVIDORES?

COMO PODEMOS PROMOVER ESTÍMULOS, INCENTIVOS E AMBIENTES QUE FAVOREÇAM A ATUAÇÃO DAS LIDERANÇAS COMO CATALISADORAS DO ENGAJAMENTO DAS EQUIPES?

COMO PODEMOS APRIMORAR OS PROCESSOS DE COMUNICAÇÃO ENTRE OS SERVIDORES DA FJP TORNANDO-OS MAIS FLUIDOS, ASSERTIVOS, COLABORATIVOS E TRANSPARENTES?



Entregas

- REDAÇÃO DO DESAFIO ("COMO PODEMOS?")
- MAPA DE ATORES
- PLANEJAMENTO DE DIAGNÓSTICO/IMERSÃO
- CONSOLIDADO DO DIAGNÓSTICO/IMERSÃO
- APRESENTAÇÃO INTERMEDIÁRIA
- REVISÃO DO DESAFIO
- CANVAS DE SOLUÇÃO DO DESAFIO
- APRESENTAÇÃO FINAL

Exemplo:

DESAFIO: Como podemos aumentar a colaboração entre os servidores para construir maior integração entre as diretorias e o engajamento Institucional ?

1. Ideia:

O que é a Solução?

Programa de Integração técnica e Interpessoal

Como a solução funciona?

A solução funciona como um (ciclo de eventos), momento protegido/obrigatório (mensal/bimestral? 3hr? 9 encontros no ano?) registrado no calendário anual de trabalho da FJP para realização de eventos de integração técnica, compartilhamento de resultados de projetos, de conhecimento sobre necessidades de parceria, de troca de figurinhas sobre a vida profissional e de Integração Interpessoal

2. Problema:

Qual problema a solução busca resolver e por que ela é importante?

Baixa Integração entre os servidores da FJP

3. Público-alvo:

Para quem a solução é destinada?

Servidores da Fundação João Pinheiro

4. Estratégia de implementação:

Como a solução será implementada?

Encontros com pautas livres ou pré-definidas para escolha pelos servidores.

Dividir os servidores em grupos para as atividades de acordo com o tema sugerido.

Temas: técnicos , Integração entre as equipes, happy hour

5. Entregas:

Quais as principais entregas no desenvolvimento e implementação da solução?

X (9?) eventos de integração realizados no ano

- descomplicando o conteúdo dos projetos relevantes
- hora de troca de figurinhas
- bate papo reflexivo (com pessoas de dentro mesmo)
- celebrações: sarau, café junino e confraternização (como parte da programação dos eventos)
- encontros sensoriais

mural de Interesses, demandas publicado em funcionamento

6. Pontos críticos:

Quais os pontos críticos para a implementação da solução?

- problemas com o controle formal;
- adesão/resistência dos servidores;
- protocolos de segurança em relação à Covid-19

7. Parcerias:

Quais os parceiros/atores chaves para o desenvolvimento e implementação da solução? Por que são importantes?

Presidência e diretorias (patrocinadores)

ACS (consultoria)

LAB

Formar equipe responsável pelo programa (mão na massa)

8. Recursos Necessários:

Recursos humanos, recursos tecnológicos, outros recursos materiais

Equipe de trabalho (executora e gestora) - 5 pessoas (mínimo, 1 de cada diretoria + ACS + LAB)

Coordenação: ATP

Coffee-break coletivo (cada um traz/contribui um pouquinho)

Conhecimento (técnico e pessoal) acumulado dos servidores (para palestras)

Zoom

Transmissão online

Material

9. Análise Financeira:

Recursos necessários para implementação da solução e possível origem do recurso

Sem previsão orçamentária

Não tem custo direto

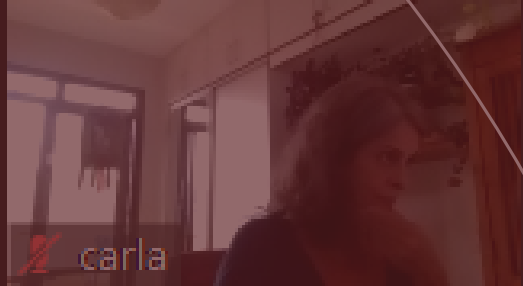
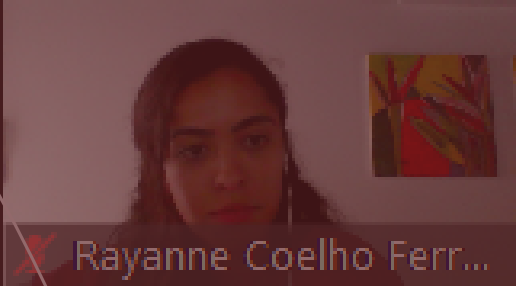
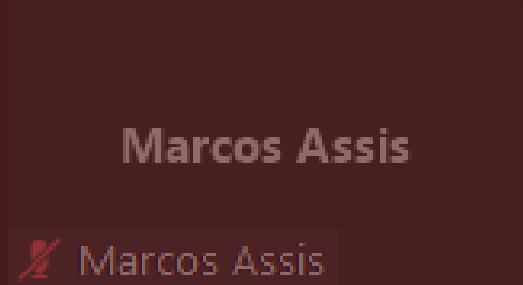
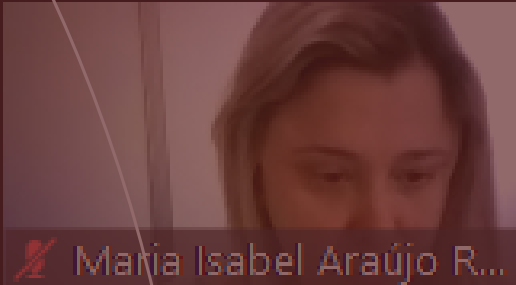
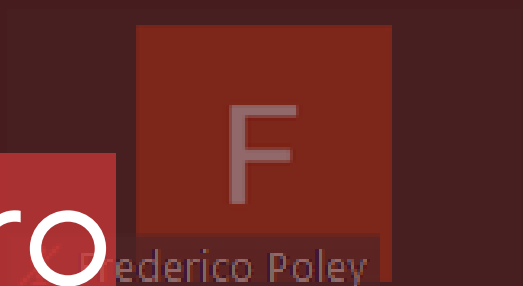
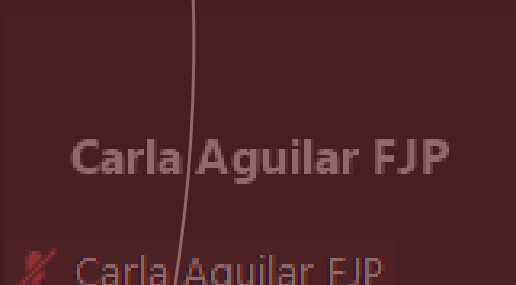
Custo Indireto: cálculo em cima de horas técnicas (?)

VISÃO DE FUTURO: Descrever aonde se quer chegar em termos de resultados e/ou mudança, com a implementação desta proposta.

Servidores e setores mais integrados, felizes, amigos e engajados como time (sentimento de time)



Encerramento do primeiro ciclo do PDG

 carla	 Rayanne Coelho Ferr...
 Marcos Assis	 Maria Isabel Araújo R...
 Federico Poley	 gabriela martins
 Mônica Bernardi	 Carla Aguilar FJP
 Marcus Vinicius G. Cr...	 Camila Lima Viana

Continuidade do PDG



Muito obrigada!

Rayanne Coelho Ferreira - LAB.mg/FJP
rayanne.ferreira@fjp.mg.gov.br

