

MAPA DE POSSIBILIDADES

Projeto Perfis - Quem é você no trabalho remoto?

Desafio

Como podemos viabilizar o trabalho remoto para os servidores?

Foco da ideação

Como podemos acolher as especificidades dos servidores no contexto de trabalho não presencial?



REQUISITOS DO PROJETO

Perguntas específicas para a geração de ideias a partir do foco definido

Foco

Como podemos acolher as especificidades individuais dos servidores no contexto de trabalho não presencial?

Requisito 1 - matriz

Quais são as **características comportamentais** que importam para a adaptação ao contexto do trabalho não presencial?

Requisito 2 - interação e formato

Quais são as possíveis **interfaces e formas de acesso** para os perfis comportamentais?

Requisito 3 - uso por servidores

Como os perfis comportamentais podem **ser utilizados no dia a dia pelos servidores** no contexto de trabalho não presencial?

Requisito 4 - uso por chefias

Como os perfis comportamentais podem **ser utilizados no dia a dia pelas chefias** no contexto de trabalho não presencial?

Requisito 5 - representação

Como podemos **representar os perfis comportamentais** típicos do contexto de trabalho não presencial?

Requisito 6 - compartilhamento e conexão

Como podemos **disponibilizar as informações** sobre os perfis comportamentais típicos do contexto de trabalho não presencial?

1-CARACTERÍSTICAS-BASE DOS PERFIS

Indivíduo

Foco
Concentração
Comprometimento
Persistência

Processos de Trabalho

Disciplina
Organização
Gestão do tempo
Gestão das tarefas
Desleixado

Relação chefe/trabalho

Autogerenciamento - autonomia (LIDER DE SI MESMO)	Trabalhar por resultados
Proatividade	Realizador
Pessoas "lentas"	Preguiça

Relação com a Equipe

Tolerância
Empatia com o outro
Cooperativo mais que competitivo
Senso de pertencimento a comunidade
Comunicação assertiva
Personalidade "difícil"
Dificuldades de trabalho em grupo

Mudança

Abertura (para o novo)	Insurgência (questionar a maneira usual de fazer as coisas)	Adaptabilidade / flexibilidade
Maturidade para sair da zona de conforto		Criatividade
Habilidade Transcultural	Perfil early-adopter de tecnologia	Curiosidade (olhar de turista, de criança)
	Perfil "Teoria Y"	Resiliência
Mentalidade de crescimento	Dificuldades tecnológicas	Resistência a mudanças

Bem-Estar

Inteligência emocional	Autoconhecimento
Autoconfiança	Vulnerabilidade ao adoecimento pelo trabalho remoto

2-INTERFACES

Autopreenchimento

Autodeclaração dos servidores a partir de perguntas estruturadas.	Fluxograma (vai respondendo e se move de acordo com a resposta) Inspiração: https://dark.netflix.io/pt
Autoavaliação (teste de personalidade)	Janela de Johari
Testes de perfil	

Dinâmicas

jogo de perfis (gamificação)	Cartas com imagens “malucas” (inspiração DIXIT e Tarot)
Dinâmicas de grupo voltadas para autoconhecimento	“trilha de oficinas” para mapear perfis
Entrevistas para identificar aptidões	matriz de Desafios x habilidades: FLOW: Mihaly Csikszentmihalyi

Avaliações e pesquisas

Avaliação da chefia e dos colegas de equipe	pesquisa com foco nas dores para identificar perfis e reduzir danos (conectar com estudo do People lab)
Avaliação entre pares	
Cruzamento da autoavaliação com a avaliação da equipe/chefia	contemplar perguntas sobre o clima organizacional e o perfil da liderança

Extração e análise de dados existentes

People Analytics	Banco de Talentos	Análise automatizada e traçar o perfil através da trajetória profissional: LinkedIn, Banco de Talentos/Lattes, Instagram, Facebook (conexões, hashtags que segue)	Analisar quem já trabalha remoto, na iniciativa privada e em governos estrangeiros: identificar dificuldades ou facilidades que eles tiveram na transição. Com base nos dados obtidos, traçar quais características se deve buscar.
Extração, Transformação e Carga de Dados	Portal do Servidor / Oportunidades / Órgãos tem bastante dados de quem se candidatou.		

3-USOS PARA SERVIDORES

Autodesenvolvimento

Autoconhecimento para trabalhar os pontos que precisam de ajustes, evolução, capacitações etc	Apresentação de novos desafios para o autodesenvolvimento
Identificar os pontos fortes e de melhorias para gerar plano de desenvolvimento	estimular capacitação em gestão do tempo
Investir em cursos mais pessoais (autoconhecimento e evolução): saúde, mental, emocional	Estimular capacitação em autogestão, autorresponsabilidade e comunicação
elaboração junto com o servidor das trilhas de aprendizagem levando em consideração o perfil do servidor (ex curso presencial, mentoring, curso online)	desenvolver valores interpessoais profissionais (mapa de perfis x tarefas x trajetória x preferências)
	Perfil do potencial pessoal com base naquilo que já foi feito (entregas, resultados, contribuições) Portfólio de Competências

Relacionamento interpessoal/empatia

para melhor entendimento do outro e de si mesmo (autoconhecimento)	Entender as individualidades de cada servidor, evitando criticar o tempo de cada um
Lidar mais fácil com os colegas, compreendendo as dificuldades de forma mais holística e sabendo tirar o melhor do trabalho em grupo.	Sair dos preconceitos superficiais dos colegas
	Entender o contexto fora do ambiente de trabalho que o colega está inserido

Colaboração

Criar as colaborações entre colegas de forma mais eficiente pelos perfis complementares	Saber pedir ajuda , sem receio de parecer que não está trabalhando	desenvolver relação de confiança (em si, no outro, entre si)-ex: happy hour e encontros compartilhar
Auxiliar o grupo em caso de dificuldades, retirando a carga um pouco da chefia	Colaborar entre pares e entre hierarquias diferentes	Estimular relações entre diferentes perfis (Na horizontal, entre pares, para aprendizado profissional - exemplo: facilitador de tecnologia. Na vertical, entre chefias e técnicos, nos interesses pessoais).

Comunicação

Ferramentas específicas mais adequadas para comunicação de acordo com perfil do servidor (ex e mail, conversa por vídeo, chat teams)	Formar grupos de comunicação para manter em contato com colegas sobre tarefas e projetos
	Ajuda na comunicação uma vez que o servidor poderá saber o tipo de perfil do outro com quem quer se comunicar

4-USO GERENCIAL

Aprendizado e desenvolvimento no trabalho

incentivar a iniciativa e estimular o aprendizado com o erro	Traçar estratégia de vivências fora da zona de conforto
Traçar cenários possíveis (dificuldades, p.e.) e pensar soluções para cada perfil	identificar perfis acolhedores para posição de job rotation na equipe na função de tutoria
Vincular o cronograma de entregas com o desenvolvimento do servidor	promover distribuição de tarefas favorecendo o desenvolvimento de cada perfil
Preparação de novas lideranças	
estimular novos meios de trabalho , mais eficientes e produtivos, com foco de “ganhos” para o servidor	

Organização do trabalho

Delegar o trabalho conforme os perfis	Olhar a necessidade de cada perfil de forma mais personalizada	Dividir o trabalho conforme os perfis em equipes colaborativas	Planejar tarefas para pessoas que trabalham melhor quando têm mais autonomia e pessoas que não lidam bem com a falta de orientações claras
Definir melhor rotina para equipe de acordo com individualidades	Reavaliação periódica dos perfis	Orientar entregas mínimas (requisitos)	

Colaboração

Cooperação entre setores (especialmente projetos)	Propor trabalhos conjuntos , ao invés de individuais
Banco de expertises (referências) para temas específicos. Gestão do Portfólio de competências	Criar estratégias de engajamento mais fácil de acordo com os perfis
Valorizar o conhecimento de todos, (ex: memórias vivas da instituição)	traçar estratégias de interação entre os perfis para não perder sinergia (tendência a acomodação)
ter o cuidado para não criar um perfil preferido ou ideal e com isso criar comparações ao invés de cooperação	Criação de grupos de trabalho para condução projetos ou regulamentação de temas com perfis complementares para melhor efetividade do trabalho (mesclar perfis)

Composição de equipes

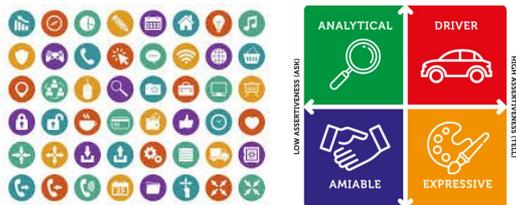
Identificar os perfis que faltam na equipe para cooptar perfis adequados ao trabalho	Alinhar perfis com estratégia organizacional e do setor (preencher lacunas ou otimizar combinações)
Estabelecer equipes transversais entre colegas com tarefas e competências transversais	Compor uma equipe com perfis complementares e abrangentes
	Mesclar perfis quando necessário para equilibrar a equipe (não ter só analíticos ou só inovadores por ex)

Comunicação

espaço de escuta ativa e ‘abertura’ para acompanhamentos de acordo com o perfil	Informação gera maior segurança e pode auxiliar na questão de confiança
Estabelecer semanalmente uma conversa individualizada com cada servidor	O chefe saber como melhor acessar as pessoas da equipe e motivá-las

5-REPRESENTAÇÃO DOS PERFIS

Ícones



frase-lema para cada perfil lettering e desenhos



Com movimento

usar símbolos com movimento ou ideia de movimento

Usar gifs divertidos e que demonstrem claramente o perfil

Figuras abstratas

Por formas, mais anguloso (incisivo), arredondado (suave),

Por cores, sinalizando humor
 Vermelho - tenso
 Azul - em paz
 Verde - Esperançoso

Figuras humanas

Representar por meio de pessoas, mostrando a importância da existência de perfis diversificados.

figuras humanas caricaturais (óculos, idosos, moderninhos...)



Metáforas

perfil relacionado a animais (leão-agressivo, macaco-sabedoria, coruja-paciência....)

usar metáforas para os perfis

Monstrinhos

Características comportamentais
 Pensador, Reflexivo, inovador, analítico

Elementos que remetem ao trabalho não presencial



PDI Plano de Desenvolvimento Individual
Repositório de Banco de Dados

Redes entre perfis (semelhantes e complementares)

match entre perfis	tipo midia social que vc encontra perfis complementares, de apoio ou opostos	mapa/rede de conexões entre perfis (apoios)	ter um perfil “complementar” e saber quem poderia te apoiar e quem você pode apoiar (ganha ganha)
matriz de compatibilidade (escolher eixos e estratificá-los)			
rastrear estilo site de relacionamentos (filtrar por proximidade, ou % de característica)	criar vínculos e aproximações , redes de apoio e de troca de experiências	criar rede de sinergias que antes não foram pensadas ou inexistiam	palestras de pessoas com aqueles perfis e como elas atuam
	Mostrar seu perfil e qual seria “o oposto complementar”, o que pode te apoiar na transição para o remoto e o que você poderia apoiar.	mapear e notificar sobre pessoas com perfis similares, para interação.	
estimular na plataforma a colaboração e o engajamento entre os diferentes perfis	a partir da “permissão” de cada pessoa, criar grupos do mesmo perfil e tb grupos de perfis opostos para aprenderem uns com os outros	grupo no yammer contendo os perfis para identificar tb possibilidades de treinamentos	Compartilhamento as pessoas vão gerar seus próprios perfis e escolher ou não compartilhar Convergência tecnológica, aproveitar o Banco de Talentos do Portal do Servidor e o LinkedIn
	estabelecer trocas em várias áreas, não só de trabalho, também em interesses pessoais	sentir que tem com quem aprender e com a quem ensinar -tirar da posição só de tomador ou só de doar	

as pessoas vão gerar seus próprios perfis e escolher ou não compartilhar	as pessoas podem publicar seu perfil (compartilhar no face, insta, linkedin) e convidar outras pessoas para fazer o seu perfil
Convergência tecnológica, aproveitar o Banco de Talentos do Portal do Servidor e o LinkedIn	possibilidade de compartilhar perfis

6-DISPONIBILIZAÇÃO

Estados dinâmicos em cada perfil


Identificar ao gestor metadados sobre como o servidor está no momento

Deixar algo visível para a equipe de trabalho seu humor e confiança no dia e abertura para atividades

Extra

IDEIAS GERAIS PARA O TRABALHO REMOTO

Comunicação

Melhorar a comunicação interna	Pessoas que têm um perfil de responder demandas a qualquer hora.
Estabelecer fluxos bem definidos de comunicação (canais em excesso geram confusão).	Desenhar código de comunicação nos grupos (prazo p resposta, responsável pela demanda)
ter momentos de comunicação informal, que “substitua” as interações do cafezinho	pensar uma comunicação possível e não da urgência
Manter a equipe informada e atualizada das informações que chegam	

Gestão da equipe

Realizar o mapeamento das competências dos servidores dentro da equipe	Estabelecer um cronograma de entregas na equipe, até para saber quem está sobrecarregado
Conhecer o servidor, suas competências, inclusive as não requeridas para a área para abrir o leque de atuação na área	trabalhar com ferramentas de acompanhamento online simultâneo da área para promover integração
Menos controle e mais confiança, sem deixar de atuar com metas e kpi	ser mais tolerante e incentivador, pois a motivação e as dificuldades são maiores

Cooperação

refletir sobre os desafios de se estabelecer relações de confiança na equipe em vez de controle

Pensar possíveis “pacotes” de adesão ao trabalho não presencial (períodos, dias, 100%)

Empatia

conhecer a realidade das pessoas

Identificar oportunidades para o órgão de pessoas que têm disponibilidade fora do horário padrão (ou outras necessidades)

Cuidar com os limites de horário em trabalho remoto

promover debate sobre limites do trabalho em casa (horários, descanso, etc)

Entender as dificuldades de cada um da equipe, oferecendo o suporte necessário

Pensar novas soluções
Propor idéias e ações inovadoras
Empreendedorismo

Gestão do Conhecimento

GNova - Laboratório de Inovação em Governo

gnova@enap.gov.br

Laboratório de Gestão Inovadora de Pessoas - LA-BORA! gov

sgp.lab@planejamento.gov.br

