ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: FEEDBACK CONSTRUTIVO

CANVAS DESAFIOS

2. IDENTIFIQUE AS PRINCIPAIS AÇÕES RELACIONADAS AO SUBTEMA:

- AS AVALIAÇÕES TEM FEEDBACK;
- REUNIÇÕES REGIONAIS;
- CURSOS DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS;

3. AS AÇÕES ESTÃO ATENDENDO AOS OBJETIVOS PROPOSTOS?

○ SIM ◉ NÃO ○ N/A

Justifique:

NÃO HÁ PADRÃO NA FREQUÊNCIA DAS REUNIÕES REGIONAIS; AS AVALIAÇÕES NÃO SÃO PADRONIZADAS; INTRANET - FALTA CENTRAL DE RECLAMAÇÕES E SUGETÕES;

4. QUAIS OS PRINCIPAIS ENTRAVES PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES ?

FALTA DE CAPACITAÇÃO; NÃO RESOLUÇÃO DAS DEMANDAS APONTADAS NOS FEEDBACK;
TRATAMENTO NÃO SIGILOSO/RESPEITOSO COM AS INFORMAÇÕES REPASSADAS;

1 E 2 RDD - NÃO HÁ PADRÃO DE REUNIÕES NAS URS E DE COMO DAR E TRATAR FEEDBACK; NEM TODOS OS SERVIDORES PARTICIPARAM AINDA DAS CAPACITAÇÕES E NÃO ESTÃO PREPARADSO PARA DAR E RECEBER FEEDBACK; O FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO TEM QUESTÕES DE FEEDBACK, MAS NÃO RECEBERAM ORIENTAÇÕES; NÃO HÁ CULTURA DE FEEDBACK E NÃO HÁ INCENTIVO; MUITAS VEZES É REBATIDO E O SERVIDOR LEVA UMA INVERTIDA E DESESTIMULA; O GERENTE REGIONAL NÃO RECEBEU FEEDBACK, SÓ O PAPEL COM A AVALIAÇÃO; GERÊNCIA E ALTA ADMINISTRAÇÃO TAMBÉM PRECISAM SE COMUNICAR COM CLAREZA E ASSIDUIDADE COMO EXEMPLO AOS DEMAIS; PRIMEIRA VEZ QUE ESTAMOS FAZENDO FEEDBACK AINDA (ADSE); NÃO HÁ FEEDBACK ENTRE EQUIPES E DE BAIXO PARA CIMA; A PESSOA SÓ ESTÁ PREPARADA PARA DAR E RECEBER FEEDBACK SE TIVER AUTOCONHECIMENTO E AUTODESENVOLVIMENTO; AS SUPERVISÕES INTERNAS PERSONIFICAM A AVALIAÇÃO NEGATIVA, MAS ÀS VEZES NÃO DEPENDE DO SERVIDOR MAS DE UMA CONJUNTURA EXTERNA; QUANDO O GERENTE ESTÁ MAIS PERTO O FEEDBACK É MAIS FÁCIL; NÃO LEVAR O FEEDBACK PARA O LADO PESSOAL, MAS PELA ENTREGA; TEM GESTOR QUE É AUTORITÁRIO E FICA MAIS DIFÍCIL DAR FEEDBACK; FEEDBACK DEPENDE DA GESTÃO DO GERENTE; O SERVIDOR DEU UM FEEDBACK E LEVOU UMA INVERTIDA E ISSO DESESTIMULOU; FEEDBACK ENTRE GERENTE REGIONAL E SEDE, NÃO RECEBE RETORNO DE DEMANDAS ENCAMINHADAS PARA SEDE.

5. QUAIS AS ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES?

CANAL AMPLO DE FEEDBACK QUE ENVOLVAM AS DIFERENTES HIERARQUIAS INSTITUCIONAIS; CANAL PARA APONTAR AS DEMANDAS PONTUAIS SOBRE TRABALHOS/ESTRUTURAS; CURSO DE COMUNICAÇÃO ASSERTIVA; INSTITUIR SERVIDORES FACILITADOES / MULTIPLICADORES PARA DEFINIR / OUVIR O CONCEITO DE FEEDBACK SENDO DE REGIONAL DIFERENTE;

1 E 2 RDD - CAPACITAÇÃO EM FEEDBACK BÁSICA PARA TODOS OS NÍVEIS; INTERNALIZAR / FORMALIZAR TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS DE FEEDBACK; RECONHECER OS PONTOS POSITIVOS E PROPOR AJUSTES NO TRABALHO COM BASE NO FEEDBACK; FORMALIZAR FERRAMENTA E NORMAS DE FEEDBACK; ESTRUTURAR A GRH; CRIAR CULTURA DE FEEDBACK; FORMALIZAR FERRAMENTA E METODOLOGIA DE FEEDBACK; ACESSO A CURSOS DA ESCOLA DE GESTÃO E ENAP (ORIENTAR OS SERVIDORES); PRATICAR FEEDBACK NAS REUNIÕES REGIONAIS; ATUALIZAR AREA RESTRITA DA GRH; RECONHECER E PROPOR AJUSTES NOS TRABALHOS DAS PESSOAS E VALORIZAR; ESTRUTURAR GRH; GRH MAIS PROATIVO PARA QUASTÕES MAIS SENSÍVEIS AO SERVIDOR, ANTECIPANDO INFORMAÇÕES INDIVIDUAIS; CAPACITAÇÃO PARA DAR E RECEBER FEEDBACK; CAPACITAÇÃO EM TODOS OS NÍVEIS;

ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: FEED BACK CONSTRUTIVO

CANVAS **OPORTUNIDADES**

2. TÍTULO DA PROPOSTA:

(●) Nova Ação ( ) Adequação de uma ação existente

3. PROBLEMA A SER RESOLVIDO/OPORTUNIDADE/TENDÊNCIA:

NÃO HÁ UMA CULTURA DE FEEDBACK NA ADAPAR, INFLUENCIANDO NEGATIVAMENTE NA COMUNICAÇÃO E NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

4. BENEFICIÁRIOS:

SERVIDORES E PARTES INTERESSADAS

5. COMO DEVE SER A EXECUÇÃO? (DESCREVER EM ATÉ 5 PASSOS AS PRINCIPAIS ATIVIDADES DA AÇÃO)

ATIVIDADES	1º	2º	3º	4º	5º
	CAPACITAÇÃO ESPECÍFICA EM FEEDBACK, PARA TODOS OS SERVIDORES. CURSO, PALESTRAS, DINÂMICAS.	ELABORAÇÃO DE METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS DE FEEDBACK. OBJETIVOS, REUNIÕES DE FEEDBACK, FERRAMENTAS, COMPORTAMENTAL, RESULTADOS, CONDIÇÕES DE TRABALHO:	CAPACITAR e FORMAR EQUIPE DE FACILITADORES PARA APOIAR A REALIZAÇÃO DE FEEDBACK E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS	AVALIAÇÃO DO PROGRAMA	IMPLANTAÇÃO DE MELHORIAS

6. DESCREVER COMO A AÇÃO PROPOSTA PODE INTERAGIR COM OUTRAS INICIATIVAS DO TEMA OU COM OUTROS EIXOS TEMÁTICOS

- COMUNICAÇÃO INTERNA; MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE PROCEDIMENTOS INTERNOS; ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO;

7. PARTICIPANTES:

ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: GESTÃO DE TALENTOS BASEADO EM COMPE

CANVAS DESAFIOS

2. IDENTIFIQUE AS PRINCIPAIS AÇÕES RELACIONADAS AO SUBTEMA:

CURSOS E CAPACITAÇÕES

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

3. AS AÇÕES ESTÃO ATENDENDO AOS OBJETIVOS PROPOSTOS?

○ SIM ● NÃO ○ N/A

Justifique:

FALTA CURSOS PRÁTICOS NA ÁREA TÉCNICA; FALTAM CURSOS FREQUENTES; CURSOS MUITO REPETITIVOS; TREINAMENTOS POUCO DINÂMICOS;

4. QUAIS OS PRINCIPAIS ENTRAVES PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES ?

FALTA DE INICIATIVA PARA ORGANIZAR CAPACITAÇÔES ADEQUADAS; FALTA DE IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES; FALTA DE COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA NAS INFORMAÇÕES; FALTA DE PADRONIZAÇÃO NAS AVALIAÇÕES; DEMORA NA RESPOSTA DAS AVALIAÇÕLES (CONSENSO; FALTA DE CAPACITAÇÃO DOS ACVALIADORES; FALTA DE CRITÉRIOS PARA ESCOLHA DOS GERENTES REGIONAIS; FALTA DE UM BANCO DE TALENTOS;

1 E 2 RDD - A ADAPAR TEM GENTE BOA NO LUGAR ERRADO; ADMINISTRATIVOS ESTÃO NO LIMBO POIS NÃO HÁ AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO; NÃO HÁ CARATCTERIZAÇÃO DO QUE SE CONFIGURA COMO DESVIO DE FUNÇÃO OU NÃO PARA APROVEITAR OS TALENTOS; NÃO HÁ REMOÇÃO DE PESSOAS PARA A SEDE COM BASE EM COMPETÊNCIAS; A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NÃO É PADRONIZADA; EQUIPE DE RH MUITO PEQUENA; ME SINTO DESESTIMULADA PORQUE NÃO CONSIGO UTILIZAR OS CONHECIMENTOS DA PÓS-GRADUAÇÃO;

5. QUAIS AS ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES?

CURSOS PRÁTICOS; CURSOS MAIS FREQUENTES; IDENTIFICAR E REGIONALIZAR AS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO; FOCAR E ESPECIFICAR MELHOR AS CAPACITAÇÕES; MAIOR FREQUENCIA DOS COORDENADORES NO CAMPO; CRITÉRIOS PARA DESENVOLVIMENTO DAS CARREIRAS; PREMIAÇÃO BASEADO NA EFICIÊNCIA; IDENTIFICAR E MAPEAR APTIDÕES PESSOAIS DA EQUIPE; DESENVOLVER TALENTOS COM BASE NAS HABILIDADES E CONHECIMENTOS ESPECÍFICO DE CADA FUNÇÃO; IDENFICAR E APROVEITAR AS COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES, SEGUNDO OS TALENTOS E HABILIDADES;

1 E 2 RDD - CONSIDERAR AS ATRIBUIÇÕES ALÉM DA ROTINA (GRUPOS DE TRABALHO E COMISSÕES) E AJUSTAR AS ATIVIDADES DOS SERVIDORES; ESTIMULAR, RECONHECER OS SERVIDORES QUE PARTICIPAM DE AÇÕES INSTITUCIONAIS; CRIAR BANCO DE TALENTOS E COMPETÊNCIAS VOLUNTÁRIO; IDENTIFICAR AS COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES; CRIAR MECANISMOS INTERNOS PARA GERENCIAR BANCO DE TALENTOS E APROVEITAR MELHOR AS COMPETÊNCIAS; AMPLIAR A AVALIAÇÃO (180/360); ORIENTAR OS SERVIDORES COM RELAÇÃO AOS CURSOS PARA PROMIOÇÃO E PROGRESSÃO; ESTRUTURAR CURSOS PARA LICENÇA CAPACITAÇÃO; MAPEAR OS PERFIS COMPORTAMENTAIS (METODOLOGIA DISC); ESTABELECER CRITÉRIOS PARA OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA; ESTRUTURAR GRH;

3 RDD - VALORIZAR SERVIDORES QUE SE DESTACAM ACIMA DA MÉDIA; CONSIDERAR NÃO APENAS A COMPRA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS, MAS TAMBÉM A SUA DEVIDA INSTALAÇÃO PARA CORRETO FUNCIONAMENTO; CONTRIBUIR CORPORATIVAMENTE AO ACESSO A CURSOS ESPECÍFICOS DE CADA ÁREA ALIADOS A LICENÇA CAPACITAÇÃO. LIBERAÇÃO DE SERVIDORES ANTES E/OU DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO PARA CAPACITAÇÃO; CONSIDERAR O CÚRRICULO DO SERVIDOR; ENCAMINHAR PROJETOS À ADMINISTRAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE POSSÍVEL IMPLANTAÇÃO; CONSIDERAR TODOS OS CRITÉRIOS DE REMOÇÃO E BONIFICAÇÃO. PENSAR OS TALENTOS NO LONGO PRAZO E FORMAR AS PESSOAS PARA DEMANDAS ESPECÍFICAS PARA O FUTORO; ROTATIVIDADE DE CAROS GERENCIAIS; A A ADAPAR TEM TÉCNICOS E ENG. DE SEGURANÇA.

ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: SELECIONE O EIXO TEMÁTICO

1.1 Subtema:

CANVAS OPORTUNIDADES

2. TÍTULO DA PROPOSTA:

(●) Nova Ação ( ) Adequação de uma ação existente

3. PROBLEMA A SER RESOLVIDO/OPORTUNIDADE/TENDÊNCIA:

IMPLEMENTAÇÃO DE UM BANCO DE TALENTOS E APTIDÕES

4. BENEFICIÁRIOS:

SERVIDORES E PARTES INTERESSADAS

5. COMO DEVE SER A EXECUÇÃO? (DESCREVER EM ATÉ 5 PASSOS AS PRINCIPAIS ATIVIDADES DA AÇÃO)

ATIVIDADES	1º	2º	3º	4º	5º
	DEFINIR E IMPLANTAR PLATAFORMA DIGITAL PARA O BANCO DE TALENTOS	ALIMENTAR O BANCO DE DADOS COM AS INFORMAÇÕES DOS SERVIDORES (APTIDÕES, PREFERÊNCIAS, FORMAÇÕES, EXPERIÊNCIAS, CURRÍCULO)	ESTABELECER REGRAS INTERNAS E FILTROS PARA RECRUTAMENTO INTERNO EM GRUPOS DE TRABALHO, CAPACITAÇÕES, REMOÇÕES, ETC.	ESTIMULAR A ATUALIZAÇÃO CONSTANTE DO BANCO PELOS SERVIDORES	AVALIAR E IMPLEMENTAR MELHORIAS NO BANCO DE TALENTOS E

6. DESCREVER COMO A AÇÃO PROPOSTA PODE INTERAGIR COM OUTRAS INICIATIVAS DO TEMA OU COM OUTROS EIXOS TEMÁTICOS

ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO, TODOS OS DEMAIS EIXOS TEMÁTICOS

7. PARTICIPANTES:

ADAPAR
Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA AGRICULTURA
E DO ABASTECIMENTO

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: PROGRAMA DE SAÚDE E BEM ESTAR NO TRA

CANVAS DESAFIOS

2. IDENTIFIQUE AS PRINCIPAIS AÇÕES RELACIONADAS AO SUBTEMA:

REFORMAS E ADEQUAÇÕES DE AMBIENTE; AR CONDICIONADO NOS LOCAIS DE TRABALHO; CARROS ADQUADOS;

3. AS AÇÕES ESTÃO ATENDENDO AOS OBJETIVOS PROPOSTOS?

○ SIM ● NÃO ○ N/A

Justifique:

NÃO HÁ IDENTIFICAÇÃO DE AÇÕES ESPECÍFICAS VOLTADAS À SAÚDE OCUPACIONAL. AS AÇÕES PONTUAIS (REFORMAS, AR CONDICIONADO NÃO ATENDEM TODAS AS UNIDADES).

4. QUAIS OS PRINCIPAIS ENTRAVES PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES ?

- INSTITUIÇÃO NÃO ATENDE AS NECESSIDADES DA LEI DE ACESSIBILIDADE DOS SERVIDORES;
- DEMORA NAS ADEQUAÇÕES NAS ESTRUTURAS - FÍSICAS;

1 E 2 RODADAS: NÃO HÁ AÇÃO IMEDIATA, DEIXA A PESSOA SE AFUNDAR PARA DEPOIS TOMAR UMA AÇÃO; EXCESSO DE ATIVIDADES, DEMANDAS, RETRABALHOS ENTRE OS PROGRAMAS, CAUSANDO STRESS; INSALUBRIDADADE DAS UNIDADES DEVIDO À CONDIÇÕES FÍSICAS PRECÁRIAS; EX. GAD 2 ANOS COM BARULHO DE GERADOR DA TECPAR.

5. QUAIS AS ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES?

EQUIPE PARA TRATAR GESTÃO DE CONFLITOS; ADEQUAÇÕES DAS ESTRUTURAS BÁSICAS E FUNCIONAMENTO DAS UNIDADES/POSTOS - EXEMPLOS: AGUÁ POTÁVEL; IDENFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO QUADRO DA ADAPAR E ADEQUALOS AO TRABALHO; ADEQUAR A ESTRUTURA PARA ATENDER AS NORMAS DE ERGONOMIA DO TRABALHO; TREINAMENTO PARA ATIVIDADES PERIGOSAS E INSALUBRES; CURSO DE PRIMEIROS SOCORROS; NECESSIDADE DE GRUPO DE GESTÃO DE CONFLITOS;

(1 E 2 RDD) BUSCAR A REHABILITAÇÃO DAS PESSOAS COM PROLEMAS (DOENTES); ADAPATAR SERVIDORES MAIS VELHOS PARA AS ATIVIDADES; PREPARAÇÃO PSICOLÓGICA DOS SERVIDORES RECÉM CONTRATADOS; PARCERIAS COM UNIVERSIDADES PARA APOIO PSICOLÓGICO E PREVER NO REGULAMENTO; MELHORAR ACESSIBILIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA SERVDIORES ADMITIDOS PNE; GINÁSTICA LABORAL DESBUROCRATIZAR PARCERIAS COM UNIVERSIDADES); REESTRUTURAÇÃO FÍSCICA DAS UNIDADES;

3 RDD - ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO; EXAMES DE SAÚDE E ZOONOSES SÃO MUITO DIFÍCEIS (RAIVA); AMEAÇAS A INTEGRIDADE FÍSICA DO SERVIDOR POR MEIO DE ARMAS BRANCAS E POR PALAVRAS; EXAMES ROTINEIROS DE TITULAÇAO DE RAIVA; FONTES DE ÁGUA POTÁVEL DE ALGUMAS INSTALAÇÕES SÃO DUVIDOSAS E/OU PRECÁRIAS, PREJUDICANDO A SAÚDE COMO POR EXEMPLO ÁGUA COM ALTO TEOR DE FERRO. TAMBÉM, MANUTENÇÃOES ESTRUTURAIS COM PRESENÇA DE ABELHAS; EXISTÊNCIA DE PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL; MATERIAIS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE BAIXA E/OU MÁ QUALIDADE.

1.EIXO TEMÁTICO: RECURSOS HUMANOS

1.1 Subtema: PROGRAMA DE SAÚDE E BEM ESTAR NO TRA

CANVAS **OPORTUNIDADES**

2. TÍTULO DA PROPOSTA:

(●) Nova Ação ( ) Adequação de uma ação existente

3. PROBLEMA A SER RESOLVIDO/OPORTUNIDADE/TENDÊNCIA:

Ausência de um programa direcionado à saúde e bem estar do servidor; mitigação do número de afastamentos por problemas de saúde (físico e/ou psicológico); mitigação de riscos envolvendo acidentes de trabalho.

4. BENEFICIÁRIOS:

SERVIDORES E PARTES INTERESSADAS

5. COMO DEVE SER A EXECUÇÃO? (DESCREVER EM ATÉ 5 PASSOS AS PRINCIPAIS ATIVIDADES DA AÇÃO)

ATIVIDADES	1º	2º	3º	4º	5º
	Revisão e atualização do projeto se saúde ocupacional do GRH; Identificar profissionais do Banco de Talentos para realizarem parte desta etapa.	Contratação de empresas / parcerias; Licitação / termo de cooperação	Diagnóstico	Gestão: Estrutura da equipe; QPPE; Capacitação	Avaliação e melhorias

6. DESCREVER COMO A AÇÃO PROPOSTA PODE INTERAGIR COM OUTRAS INICIATIVAS DO TEMA OU COM OUTROS EIXOS TEMÁTICOS

Interação direta com a direção administrativo-financeira e com a parte técnica

7. PARTICIPANTES:

Servidores