



POSITIVO

● PLANEJAMENTO 2018 | T&D

OBJETIVO

- Melhoria do Clima - Great Place to Work
- On demand
- Foco no desenvolvimento das lideranças.
- Manutenção da cultura.
- Ampliação da capacidade de desenvolvimento (Multiplicadores e EAD).

TENDÊNCIAS DE MERCADO

- Microlearning.
- Coworking nas empresas.
- Foco no bem estar e equilíbrio (olhar sistêmico).
- Planejamento para uma força de trabalho mista.
- Funcionários sendo preparados para mudar seu papel a cada 4 anos.
- Criação de uma “experiência de funcionário” atraente.
- Todos produzem conteúdo.
- Economia Gig (free-lance).
- Conhecimento sendo construído rapidamente com estruturas internas – Design, T.I., T&D, Marketing (mais independência).

PALAVRAS-CHAVE

#gptw #inovação #colaborativismo
#microlearning #liderança #bem-estar
#tecnologia #industria4.0.

POSITIVO

CASES | BENCHMARKING | REFERÊNCIAS

Deloitte.vivo oBoticário
raízen *Coca-Cola*



PAULA BOARIN

Mestranda em Administração, possui Master Internacional em Direção de Recursos Humanos e Organizações pela ESIC Business & Marketing School, MBA em Coaching Executivo e graduada em Marketing. Formada pelo Instituto Brasileiro de Coaching como Professional & Self Coaching. Analista Comportamental certificada pelo Instituto Brasileiro de Coaching, PDA International, E-talent e consultora em Grafologia. Entusiasta de tendências criativas e inovações voltadas para o desenvolvimento humano, acumulando diversos cursos na área. Atua como profissional de mercado em Treinamento e Desenvolvimento, Professora Universitária, Trainer e Coach.



CECILIA SANTOS

Especializada em Recursos Humanos, possui MBA em Gestão Estratégica de Projetos, graduada em Administração. Consultora E-talent (metodologia DISC), formada como instrutora interna de Treinamento & Desenvolvimento. Possui diversos cursos na área de recursos humanos, tendo adquirido conhecimento também nas áreas de administração de rh, legislação trabalhista, cálculos previdenciários. Mais de 10 anos de vivência em recursos humanos, sendo os últimos focados em desenvolvimento de jovens talentos.



ERICA SERRA

Especializada em Desenvolvimento de Produtos pela PUC-PR, Global Business Administration em Gestão de Produtos e Marcas pela FGV e graduada em Nutrição pela FEPAR. Dedicada às áreas de pesquisa, inovação e tendências. Possui experiência no desenvolvimento de produtos, serviços e treinamentos. Vivência na organização, planejamento, criação de conteúdos presenciais e e-learning, universidade corporativa, programas de incentivo e bem-estar.



LUAN SILVA

Aprendiz da área de RH. Bacharel em Física (em andamento) pela Universidade Federal do Paraná. Vivências administrativas na área de T&D.

ANALISTA RECURSOS HUMANOS SR.

- Ministrar integração presencial.
- Ações do calendário promocional.
- Escola da Indústria (construir, ministrar)
- Gestão em Sinergia (aplicar, feedback, treinamento, pesquisa, mensuração de resultados).
- Ser + Gestor (execução do planejamento).
- Multiplicar para Crescer (construção dos conteúdos, treinamentos, mensuração dos resultados, acompanhamento dos conteúdos, reciclagem, indicadores).
- Geração Positivo (desenvolvimento de encontros, convites, materiais, acompanhamento em outras sedes).
- Você + (briefing com as áreas, elaboração de propostas, construção de conteúdos, aplicação e indicadores).
- Dia D (desenvolvimento, proposta, logística, condução).
- Gestão da Mente (desenvolvimento do fornecedor, logística, planejamento).
- Treinamentos On Demand.
- Treinamentos Obrigatórios.
- Avaliação de Desempenho.
- Universidade Corporativa.
- Estruturas de Treinamento.

ANALISTA RECURSOS HUMANOS PL.

- Estruturar, organizar, o programa Jovens Conectados.
- Desenvolver ações para o público PCD.

ANALISTA RECURSOS HUMANOS JR.

- Realizar integração aprendiz.
- Reembolsos (registrar e acompanhar).
- Requisição de compras (registrar e acompanhar).
- Relatório de Horas/Treinamento por mês.
- Orçamento e reclassificação.
- Premiação do Portal do Saber.
- Planejamento, estruturação, logística do Repense Positivo.
- Voluntariado.

APRENDIZ

- Organizar os kits de integração presencial e EAD.
- Cadastrar os aprendizes no Portal do Saber (quinta).
- Preparar as salas para as ações de treinamento.
- Garantir impressão de listas, provas, satisfação sob medida para os treinamentos.
- Tabulação de satisfação sob medida de todas as ações de treinamento.
- Cadastro de usuários das ATP's.
- Controle, gerenciamento e organização dos estoques.

POSITIVO

2015

CREDIBILIDADE

- Início da internalização
- Implementação da Escola da Indústria (Escola Técnicas, TV da Escola, Premiação os Melhores da Escola da Indústria)

2016

COMPETÊNCIAS

- Consolidação da Escola da Indústria (Escola Comportamental, Informativo da Escola, Doses de Libras, Treinamentos abertos, Descomplica)
- Você +
- Sala de Experiências
- Portal do Saber
- Gestão de Performance
- Hackathon Geração Positivo

2017

CULTURA

- VOCÊ + (11 novas áreas)
- Geração Positivo (Desenvolvimento e expansão)
- Ser + Gestor (retomada)
- Gestão da Mente
- Reformulação Boas Vindas
- Todos os treinamentos atrelados às competências e princípios
- Produção do 1º Conteúdo EAD
- Revisão Missão e Visão
- Aproximação com Manaus

2018

GESTÃO E EXPANSÃO

- On demand
- Ser + Gestor
- Gestão da Mente
- Multiplicar para Crescer
- #TrocaAí
- Microlearning
- Universidade Corporativa
- Geração Positivo Expansão
- Estruturação das Salas
- Eventos pontuais maiores

FORÇAS

- Credibilidade da área
- Aceitação do público em relação aos produtos ofertados
- Metodologias Atualizadas
- Abrangência de áreas atingidas
- Amplitude de temas e serviços
- Facilidade de Customização
- Atualização e capacitação dos envolvidos em relação à temas e práticas de mercado
- Redução sistemática de custos com as ações de desenvolvimento
- Quebras constantes no time – redução de 6 para 3. Perda do aprendiz, saída antecipada da analista que prestava suporte
- Não há definição estrutural/formal da área de Desenvolvimento
- Ausência de Descritivo de Cargos e Salários na organização
- Não há diretrizes claras do plano estratégico, ou desdobramento
- Poucas ações são atreladas à indicadores do negócio

FRAQUEZAS

OPORTUNIDADES

- Movimentos externos que fortalecem a cultura de desenvolvimento (coaching, mentorias, ascensão dos cursos superiores...)
- Pesquisas reforçam que a oportunidades de desenvolvimento engajam e motivam mais que remuneração
- Integração maior com outras unidades do Grupo Positivo
- Facilidade com o uso da tecnologia para desenvolvimento
- Áreas tomando iniciativas por conta (logística reversa, governo, call center, trade)
- Correntes apontam necessidades urgentes de mudança, ou o RH irá acabar (nos moldes que conhecemos)
- Surgimento de plataformas que otimizam trabalhos antes operacionais (dados, educação corporativa)
- Sistemas defasados em relação ao que o mercado pratica

AMEAÇAS

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE APOIO AO
CICLO

POSITIVO

TRABALHO SIGNIFICATIVO E AMBIENTE POSITIVO (CULTURA)	CRESCIMENTO E CONHECIMENTO (CONHECIMENTO)	SUPORTE PARA A GESTÃO (GESTÃO)
<ul style="list-style-type: none">• Autonomia• Cultura de Reconhecimento• Qualidade e bem estar no trabalho• Ambiente flexível para o trabalho (horário, home office)• Feedback contínuos (pulse)	<ul style="list-style-type: none">• Treinamentos técnicos• Aprendizado autodirigido• Aprendizado de cultura• Políticas de mobilidade interna	<ul style="list-style-type: none">• Coaching• Mentoria• Investimento em Desenvolvimento de líderes• Desenvolvimento do pipeline de liderança

POSITIVO

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE APOIO AO CICLO



COMPETÊNCIAS CORE: Comprometimento Organizacional | Inovação | Foco no Resultado | Desenvolvimento de Pessoas

COMPETÊNCIAS ELEGÍVEIS: Liderança Inspiradora | Atuação Integrada | Foco no Cliente

MENSURAÇÃO

POSITIVO

1.

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO: Mede principalmente questões estruturais, facilitador e bem estar promovido pela ação de desenvolvimento.

2.

AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA: Avalia pós treinamento no ambiente natural.

3.

AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTO: Avalia a retenção de conteúdo pós aplicação.

4.

AVALIAÇÃO DE INDICADORES: Faz o comparativo dos indicadores da área de negócio, antes e depois da ação de desenvolvimento.

Medimos também:

- Horas
- Pessoas/áreas impactadas
- Custo/Ação
- Saving

DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADE

DE DESENVOLVIMENTO

EXPLORAÇÃO

- **METAMODELO DE LINGUAGEM:** Falta de índice referencial, omissão comparativa, leitura mental, substantivação e quantificadores universais.
- **MAPA DE EMPATIA:** O que o demandante pensa e sente; O que ele vê; O que ele faz; O que ele escuta.

EMPATHIZE

DEFINE

IDEATE

PROTOTYPE

TEST

Design Thinking
M.V.P.

DIAGNÓSTICO

- **CANVAS:** Modelo visual. Composto para atender a estruturação da ação de desenvolvimento, contempla conceitos de: modelo de plano de aula e design thinking.

POSITIVO

DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADE

PLANNER PARA TREINAMENTOS

POSITIVO

DORES Quais são os medos, frustrações e obstáculos? O que faz com que o demandante se sinta mal?	COMPORTAMENTO DE ENTRADA Qual o comportamento do time/ pessoa que passará pela ação de desenvolvimento? Quais são as suas habilidades, nível de conhecimento, atitude, crenças? O que a pessoa/time fala e faz?		COMPORTAMENTO DE SAÍDA Quais são as novas habilidades, atitudes e conhecimentos devem ser adquiridos? O que a pessoa/time deve fazer e deixar diferente?	INVESTIMENTO Quais os custos da ação? De qual centro de custo será a verba necessária?
GANHOS O que ele precisa, deseja e sonha? Que benefícios/comportamentos/ resultados ele espera alcançar?	TEMPO DE AÇÃO Qual o tempo disponível? Qual o mês, dia, horário para a execução da ação?	OBJETIVOS DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO Qual o objetivo central da ação? Quais objetivos secundários? Todas as experiências, atividades, práticas, vivências precisam contribuir para o atingimento do objetivo.		
EXPECTATIVAS Quais experiências foram positivas? Quais referências o demandante tem?	<div> CONTEÚDO Qual o conteúdo aplicado? Quais materiais de referência? Quais técnicas dão suporte à ação de desenvolvimento? </div> <div> EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM Quais pontos de contato antes, durante e depois da ação de desenvolvimento? Onde você pode esperar a expectativa? Quais são os momentos de fazer atividades, pessoas, vivências e discussões? </div> <div> DESIGN INSTRUCIONAL Quais recursos são necessários para aprendizagem? Qual será a linguagem e forma? </div> <div> MATERIAL DE APOIO Quais materiais de apoio precisam ser construídos? A ação terá algum lanche? O que terá com que o conteúdo seja lembrado após o término da ação? </div>			RETORNO SOBRE INVESTIMENTO O que o participante terá de melhoria após a ação? Qual o indicador / ação / comportamento provável que a ação foi efetiva?
SATISFAÇÃO O que o demandante espera que os participantes contem para as outras pessoas? Como ele deseja que seja qualificada a experiência de aprendizado?				

METODOLOGIAS UTILIZADAS

- Andragogia
- Sala de Aula Invertida
- Gamification
- Lego Serious Play
- Experience Learning
- Storytelling
- Microlearning
- Apresentações de Impacto
- Técnicas projetivas

POSITIVO



GESTÃO DA MENTE



Objetivo: propiciar boas práticas, gestão do bem estar, equilíbrio mental e emocional.

Convite: por e-mail

Participação: opcional.

Metas:

- Diminuição do CID F;
- Aumento da qualidade percebida do ambiente;
- Contribuição no clima organizacional.

RESULTADOS DIA D

578 posições

432 ocupadas

25% de quebra

Investimento por participante/ação: R\$ 18,17

Conteúdo melhor avaliado: Inteligência emocional 93,10% ótimo

Proposta para 2018:

1º TRI: meditação + ioga

2º TRI: + ações

CULTURA E CONHECIMENTO | :

Reter e atrair pessoas capazes de transformação.
Desenvolvimento de pessoas.

Objetivo: desenvolver e fortalecer habilidades técnicas e comportamentais.

Convite: e-mail.

Participação: opcional.

Metas:

- Utilizar o microlearning.
- Migrar, desenvolver e produzir 15 conteúdos novos para o Portal do Saber.
- Manter os treinamentos prontos para atendimento rápido do cliente interno.

TEMAS EAD SUGERIDOS EM MICROLEARNING:

- Feedback e Feedforward
- Self Coaching
- Saia da Caixa
- Jeito Positivo de Encantar o Cliente
- Senso de Urgência
- Técnicas de Vendas
- Apresentações de Impacto
- Inteligência Emocional
- Jogos Psicológicos
- Power Speech
- Mentoria
- Ferramentas de Coaching
- Líder Coach

SUGERIDO PRESENCIAL:

- Oratória

MULTIPLICAR PARA CRESCER



Objetivo: desenvolver e capacitar funcionários para multiplicação de conteúdos internamente.

Convite: e-mail / presencial.

Participação: opcional.

Metas:

- 8 multiplicadores formados em 5 temas – Positivo Tecnologia.
- 2 em cada empresa.
- Medir retorno financeiro positivo para 2ª Formação.

CONHECIMENTO

- Reter e atrair pessoas capazes de transformação.
- Desenvolvimento de Pessoas.
- Liderança Inspiradora.
- Busca pela Excelência.
- Foco em Resultados.

BUSCAMOS:

- Gestão (Gestão de Projetos, Criação e Gestão por Indicadores)
- Conduta (Assédio Moral, Legislação Trabalhista)
- Comercial (Técnicas de Vendas, Treinamento Técnicos de Produtos, PNL aplicado a Vendas)
- Backup RH (Boas Vindas, Gestão por Competências, Diversidade e Inclusão, Treinamentos Técnicos)

CRITÉRIOS PARA MULTIPLICADOR:

- Especialização
- Graduação
- Banca

FORMAÇÃO MULTIPLICADORES:

- Apresentações de Impacto e Storytelling
- Oratória e Comunicação
- Coaching e o Papel do Facilitador
- Experience Learning



Objetivo: desenvolver a autopercepção e protagonismo para gestão de excelência.

Convite: e-mail / presencial.

Participação: opcional.

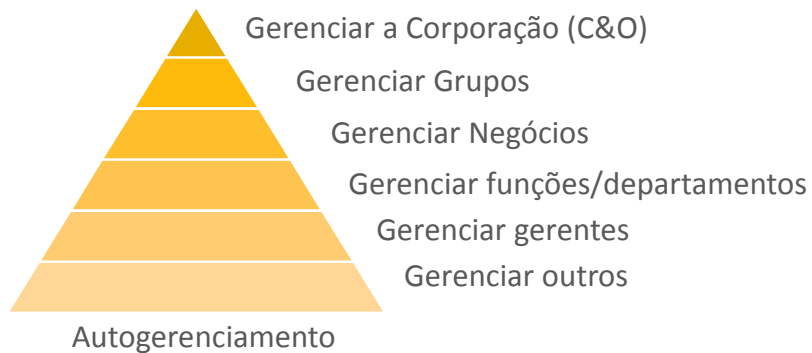
Metas:

- 10 vagas de coaching assessment por semestre.

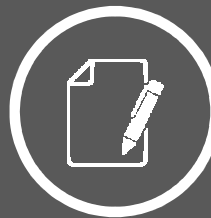
GESTÃO

- Desenvolvimento de Pessoas.
- Liderança Inspiradora.
- Busca pela Excelência.
- Foco em Resultados.

PIPELINE DE LIDERANÇA



POSITIVO



COACHING ASSESSMENT (5 ENCONTROS):

- Anamnese / Roda da Vida
- Perfil Comportamental + Grafologia
- Crenças e Valores
- Talentos + Habilidades + Pontos de Desenvolvimento
- Missão e Visão

REPENSE POSITIVO

Objetivo: incentivar e reconhecer o desempenho, participação e geração de ideias em prol de melhorias para a área, de acordo com os objetivos globais da empresa.

Convite: e-mail / presencial.

Participação: definida pelo coordenador da área de serviços. As ações de apoio são opcionais.

Formato:

Metas individuais SMART + Estímulo à novas ideias em prol da área + Incentivos mensais e trimestrais

Coaching em grupo:

- Foco em crenças e valores + talentos + habilidades + pontos de desenvolvimento
- Grupos de até 14 pessoas
- Encontro com 2h de duração pela manhã (9h-11h):
06/março - 08/maio - 10/julho - 11/setembro - 06/novembro

Banco de ideias local:

- Formulário padrão no Survey Monkey
- Relatório mensal para cada área

ORÇAMENTO

Dezembro

- Vale Presente voltado para treinamento e desenvolvimento (curso ou livro) para aqueles que ficarem em 1º lugar no ranking de cada área

Vale Presente: R\$ 150
5 áreas: R\$ 750,00 / ano



PROGRAMA
REPENSE
POSITIVO

.REPENSE NOVOS RESULTADOS.

CULTURA DE RECONHECIMENTO

- Cultura de reconhecimento
- Desenvolver autonomia
- Alinhar as áreas com os objetivos da empresa
- Melhorar o relacionamento entre stakeholders

JOVENS CONECTADOS

Objetivo: Despertar o interesse dos jovens aprendizes e estimular o comprometimento dos pais, responsáveis legais e tutores profissionais com o Programa para que os aprendizes sejam melhor preparados para o mercado de trabalho.

Convite: e-mail / presencial.

Participação: obrigatório.

Formato:

- Workshops
- Rodas com Tutores

CONHECIMENTO

- Reter e atrair pessoas capazes de transformação.
- Desenvolvimento de Pessoas.
- Busca pela Excelência.
- Foco em Resultados.



AÇÕES EM PARCERIA T&D E COMUNICAÇÃO INTERNA

08/03 – DIA DA MULHER

13/05 – DIA DAS MÃES

12/08 – DIA DOS PAIS

12/10 – DIA DAS CRIANÇAS - DIVERTITEC



POSITIVO

● GERIR, DESENVOLVER, CRESCER.
ISSO É POSITIVO!