

Growing

CATÁLOGO DE IDEIAS

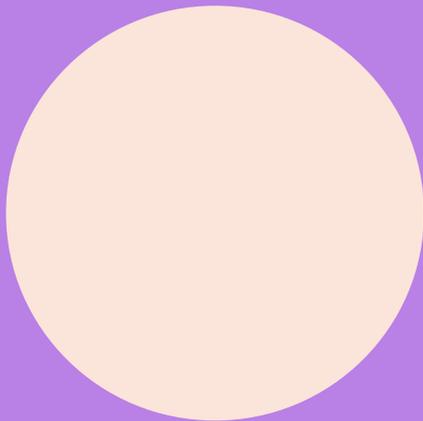
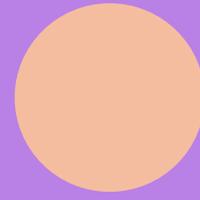
EMPREENDEDORAS

VENCEDORAS

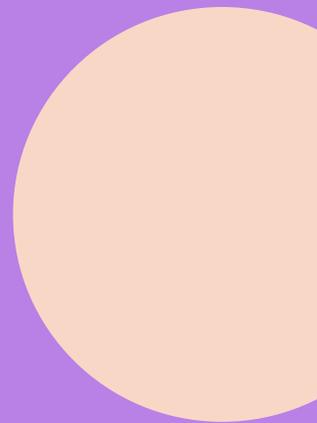


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°.: 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD).



Growing



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°.: 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD).

Authors

Crescimento e inovação em PME através da aprendizagem em contexto de trabalho | Agosto 2022

Partnership



Mentortec

Serviços de Apoio a Projectos Tecnológicos S.A, Portugal
Andreia Monteiro e Rita Sousa

Website: <http://www.mentortec.eu/>



AEP

Associação Empresarial de Portugal, Portugal
Susana Pimentel e Oriana Noronha

Website: <https://www.aeportugal.pt/>



AKMI

Anonimi Ekpaideftiki Etairia, Grécia
Marievi Gretsí

Website: <https://iek-akmi.edu.gr/>



iED

Institute of Entrepreneurship Development, Grécia
Maria Dalakoura

Website: <https://ied.eu/>



DOREA

Educational Institute, Chipre
Viktorija Triuskaite

Website: <https://dorea.org/>



CONNECTIS Srl

Itália
Marco Pandolfini

Website: <https://connectisweb.com/>

3



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. (Project N°. : 612865-EPP-1-2019-1-PT-EPPKA3-PI-FORWARD)

Neste catálogo, as empresas podem encontrar algumas **ideias empreendedoras vencedoras** e inspiradoras para criar uma **cultura de aprendizagem**, um **espírito empreendedor** e um **ambiente de trabalho amigável!**

O catálogo reúne 20 ideias identificadas por PME que contribuíram para o projeto e pela equipa interna, relacionadas com um dos três temas do projeto GrowINg: aprendizagem em contexto de trabalho, gestão de carreira dos colaboradores e competências empreendedoras de colaboradores.

Para compreender melhor a origem e o contexto de implementação destas ideias, as mesmas são apresentadas em três categorias:

- **Ideias empreendedoras vencedoras (10)** – Ideias que surgiram do lançamento dos desafios empreendedores nas PME de Portugal, Chipre e Grécia que implementaram a abordagem GrowINg.
- **Ideias inspiradoras para a utilização da ferramenta de autoavaliação (5)** – Ideias sobre como as empresas podem tirar o melhor partido da ferramenta de autoavaliação de competências empreendedoras desenvolvidas no projeto.
- **Boas práticas GrowINg (5)** – ideias que surgiram da implementação da abordagem e recursos do GrowINg nas empresas e que geraram um impacto interessante nas mesmas.



Inspire-se
e atreva-se a construir uma cultura de aprendizagem na sua empresa!



Ideias Empreendedoras Vencedoras

No âmbito da implementação das ferramentas GrowINg pelas empresas, Pequenas e Médias Empresas de Portugal, Chipre e Grécia lançaram os **desafios empreendedores**.

Esses desafios consistiram em concursos internos em que os colaboradores foram desafiados a identificar ou encontrar uma solução para um problema ou aspeto a ser melhorado na empresa relacionado a um dos três temas do projeto GrowINg (Figura 1):



Figure 1 – Tópicos abordados no projeto GrowINg

No total, 12 PME nos três países lançaram esses desafios empreendedores de acordo com o seguinte fluxo (Figura 2):



Figure 2 – Fluxo seguido pelas empresas para preparar, lançar e encerrar os desafios empreendedores.

Doze ideias empreendedoras vencedoras resultaram desses desafios e 10 delas são apresentadas nesta secção.

(1) Os júris devem incluir pelo menos 3 membros, nomeadamente: um diretor, um representante do departamento de recursos humanos ou de formação e um representante dos colaboradores.

(2) Cada equipa era composta por 3 a 5 colaboradores, sendo que um deles deve assumir a liderança.

(3) A análise das soluções foi feita com base em 4 critérios: relação clara entre a solução e os desafios, inovação da solução (não estar implementada na empresa), possibilidade de implementação na empresa e benefícios para os colaboradores e a empresa.

Almoço Divertido de Sexta-feira

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como melhorar a partilha de competências, a consolidação de equipas e a troca de conhecimento através de relacionamentos pessoais?

Solução: Organização de almoços com temática gastronómica (prato favorito, gastronomia determinada) às sextas-feiras, em que os colaboradores podem apresentar a sua agenda para a próxima semana e oferecer/solicitar apoio enquanto se convivem. A implementação da atividade deverá ser efetuada de acordo com os seguintes passos:

1. Chegue a um acordo com a equipa para fazer um almoço temático conjunto às sextas-feiras. Todas as semanas será sugerido um novo tema para o almoço dessa sexta-feira (por exemplo, gastronomias regionais do mundo, sexta-feira vegetariana, pratos preferidos, pratos preferidos da infância, etc.).
2. Durante o almoço, as pessoas devem ser incentivadas a interagir e discutir a agenda da próxima semana, permitindo que partilhem responsabilidades na execução de tarefas - especialmente quando estão a enfrentar desafios ou sobrecarga de trabalho, possivelmente com outros membros da equipa que poderiam ajudar.

Recursos e condições: As principais restrições para a atividade são a disponibilidade de espaço e a possível resistência em investir tempo e dinheiro para a realização do almoço; poderia ser uma boa ideia alocar um pequeno orçamento de apoio ao almoço. O tempo deve ser igual ou superior ao intervalo de almoço, normalmente 1 hora.

6



Sabia que!?

Esta atividade contribui para uma...

- Melhor comunicação e colaboração entre os colaboradores do departamento
- Maior moral e motivação dos colaboradores

Biblioteca de Aprendizagem Mensal

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como podemos garantir que a equipa se mantém atualizado em todos os assuntos relevantes para a sua atividade, através de uma abordagem de aprendizagem ao longo da vida?

Solução: Criar um 'tema do mês', planejar um conjunto de atividades de aprendizagem sobre o mesmo e criar uma biblioteca digital sobre o tema, tendo em vista o reforço de conhecimento.

1. Pergunte aos seus colaboradores quais são os tópicos que consideram mais relevantes e identifique os que podem ser úteis para promover um ambiente de trabalho em equipa e alinhar a equipa com os interesses da organização (por exemplo, lidar com o stress, gestão de tempo no trabalho, gestão de projetos etc.).
2. Faça um planeamento para o futuro, ao escolher um tema para cada um dos meses selecionados. Apresente o plano aos colaboradores e peça contribuições voluntárias (todos são convidados a adicionar material a uma biblioteca online, ou a realizar um workshop/atividade, compartilhar sua experiência etc.).
3. Defina a distribuição das atividades em cada mês e explique os recursos disponíveis para os colaboradores:
 - Coleção de artigos interessantes, vídeos, pequenas atividades de aprendizagem, etc., para serem adicionados à biblioteca online da empresa.
 - Organização de um pequeno workshop, se possível.
 - Participação em cursos online gratuitos e de curta duração, se possível.
 - Organização de uma mesa redonda no final do mês em que se discute como implementar os novos conhecimentos adquiridos no contexto de trabalho.
4. Prepare um plano de avaliação para acompanhar o progresso e o impacto. Tenha em consideração os resultados da avaliação para projetar mudanças para os próximos meses se as atividades não forem apreciadas ou consideradas úteis.
5. Implemente atividades diferentes a cada mês.

Recursos e condições: Seria necessário o uso de uma cloud online para manter a 'biblioteca do conhecimento' atualizada, bem como espaço para atividades e workshops. O apoio da direção é um requisito fundamental. Em questões de tempo, seria necessário dedicar um mínimo de 1 hora por semana para a identificação de recursos e 2-3 horas adicionais por mês no caso de um workshop ser organizado.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Reforçar a criatividade
- Melhorar a comunicação
- A formação contínua de colaboradores
- O desenvolvimento profissional em contexto de trabalho
- A promoção de atividades de equipa de alta qualidade
- A motivação dos colaboradores

Aprende Comigo

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como evitar mal-entendidos e conflitos entre membros da equipa com diferentes níveis de carga de trabalho?

Solução: Melhorar a comunicação interna entre a equipa, aprimorando o trabalho em equipa e a partilha de competências.

1. Peça aos colaboradores que compartilhem informações sobre o seu trabalho (o que fazem, principais responsabilidades, etc.) e descrevam as suas competências num determinado campo do conhecimento (por exemplo, como fazer uma boa apresentação; como criar um post com impacto nas redes sociais para atrair os seguidores, etc.).
2. Incentive a criatividade – peça que escolham a melhor maneira de partilhar os seus conhecimentos e habilidades com os seus colegas (por exemplo, apresentação, vídeo, gravação de áudio, demonstração etc.)
3. Destacar o impacto positivo que diferentes perfis e competências têm nos negócios, permitindo que os colaboradores aprendam uns com os outros e criem novas relações.
4. Faça um cronograma para o compartilhamento de experiências: todo o(s) material(is) criado(s) deve(m) ser acessível(is) a todos os colaboradores (carregados online para que os colaboradores acedam).

Recursos e condições: Seria necessário o uso de uma cloud online para manter os “perfis de competências” e os materiais de compartilhamento de conhecimento acessíveis e atualizados, bem como espaço para dinamizar atividades de partilha e envolvimento da direção. Em questão de tempo, seria necessário dedicar um mínimo de 2-3 horas por mês.

8



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Melhor compreensão dos trabalhos e responsabilidades dos colegas
- O conhecimento aprimorado de vários tópicos
- Maior motivação para aprender

Liderar a equipa rumo ao sucesso

Tópico: Gestão de carreira de colaboradores

Desafio: Definir lideranças consensuais nas equipas, escolhidas pelos próprios colaboradores. Este líder/referência organizará e distribuirá as cargas de trabalho de acordo com as suas responsabilidades e requisitos.

Solução: Definir lideranças consensuais nas equipas, escolhidas pelos próprios colaboradores. Este líder/referência organizará e distribuirá as cargas de trabalho de acordo com as suas responsabilidades e requisitos.

1. Definir o papel do líder, que pode incluir: a distribuição de clientes, a decisão de mobilização de pacientes para outras equipas, realização de rotinas, distribuição de pessoal (quem e em que horário deve trabalhar), e distribuição de refeições e/ou intervalos.
2. Definir um perfil profissional "líder"/"referência" (ou, eventualmente, um especialista, se for o caso) em cada setor de acordo com os requisitos internos do departamento.
3. Identificar o plano de trabalho definido pelo referido profissional.

Recursos e condições: O tempo, a disponibilidade de pessoal e o suporte da direção são os principais condicionantes nesta questão: a liderança deve ser escolhida numa reunião de menos de 30 minutos, a gestão deve estar aberta a mudanças e, incentivar as pessoas a se voluntariarem para o cargo de liderança, esse papel extra deve ser remunerado de alguma forma.

9



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Melhorar a resposta dos profissionais a uma determinada necessidade ou desafio
- Reforçar a liderança e trabalho em equipa

Abraça o Digital

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como facilitar os processos burocráticos relacionados à submissão, avaliação e aprovação dos projetos de gestão?

Solução: Criação de uma plataforma online com permissões acessíveis a todos os departamentos para facilitar a troca e análise de documentos necessários à candidatura e validação de projetos de PME, facilitando a análise da elegibilidade de cada projeto e notificando o resultado da validação das empresas.

1. Definir um plano de ação para a criação da plataforma, identificando as tarefas a serem executadas, momentos e formatos de co trabalho com os beneficiários da plataforma, cronograma e resultados
2. Reunir com os líderes dos departamentos para apresentar o plano e agendar reuniões com as equipas
3. Promover reuniões com as equipas envolvidas (é aconselhável uma reunião por departamento) para a) compreender a responsabilidade das equipas numa proposta; b) conhecer o fluxo de uma proposta; c) identificar as necessidades e constrangimentos das equipas; d) conhecer as suas expectativas
4. Identificar as características a serem incorporadas na plataforma e selecionar o melhor servidor para suportá-la
5. Desenvolver uma versão beta da plataforma
6. Reunir com os líderes dos departamentos para apresentar a plataforma e negociar o teste beta interno
7. Promover o teste beta interno e recolher a avaliação e feedback
8. Analisar os resultados e feedback do teste beta e incorporar as mudanças possíveis e necessárias

Recursos e condições: Disponibilidade da equipa de tecnologias da informação para implementar a plataforma, o resto da equipa para testá-la e dar feedback.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Avaliar projetos de forma mais rápida e eficiente
- Melhorar o processo de tomada de decisão, pois a informação está sempre disponível para os utilizadores que terão acesso livre aos mesmos

Acolher os recém-chegados

Tópico: Competências Empreendedoras de Colaboradores

Desafio: Como promover a integração rápida e eficiente desde o primeiro dia de qualquer membro novo da equipa?

Solução: Esta solução deve ser implementada a partir do processo de recrutamento:

1. Antes da nova incorporação na equipa, os colaboradores criam um conjunto de ideias de atividades para a agenda do primeiro dia de um novo colaborador, potencializando o trabalho em equipa e a integração.
2. Envie um e-mail de confirmação ao novo colaborador e informe a equipa da chegada de um novo colega.
3. Crie uma sessão de brainstorming com as equipas para definir a agenda do recém-chegado.
4. Defina um método de votação e deixe a equipa selecionar as melhores ideias.
5. Prepare todos os materiais/recursos necessários de acordo com a agenda e o manual com todas as informações necessárias para quem acaba de entrar.

Recursos e condições: Conciliar os esforços dos diferentes departamentos de recursos humanos, apoio administrativo e tecnologias de informação. 1 hora para a sessão de brainstorming/votação. Preparação dos materiais definidos.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Aumentar o espírito de equipa
- Quebrar as rotinas
- A competitividade saudável na identificação de ideias e soluções
- Maior sentimento de comunidade
- A integração de novos membros da equipa

Capacitar a Equipe

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como identificar as competências que não são desenvolvidas nos colaboradores e promover formação nas áreas mais deficitárias?

Solução:

1. Questione os colaboradores sobre as situações em que evidenciam maior dificuldade, identificando os principais "pontos fracos"; registre os mais referidos
2. Tenha uma discussão aberta com a equipe sobre as suas expectativas sobre formação ou áreas que possam representar um valor excedente/extra à organização.
3. Procure e identifique oportunidades de formação (cursos online, workshops, etc).
4. Organize e promova formação interna.

Recursos e condições: Disponibilidade de 3 horas da equipe para a sessão de discussão. Pode ser necessário contratar formadores, comprar licenças para cursos online, etc.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Atualizar o conhecimento da equipe
- Identificar possíveis tendências de mercado
- Manter-se atualizado sobre as necessidades e tendências do mercado

Local de Trabalho Amigável

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como manter um ambiente amigável para colaboradores e clientes?

Solução: Depois de ter conseguido criar e estabelecer ao longo dos anos um ambiente amigável entre colaboradores e clientes, o crescimento da empresa representa um desafio neste sentido, pois há cada vez mais pessoas a serem envolvidas e integradas.

1. Apresente a atividade à equipa e explique que o objetivo é elevar a moral e melhorar o espírito de equipa.
2. Sugira que a primeira atividade seja um quiz (pode estar relacionado com a cultura da empresa, curiosidades sobre os países de origem dos membros da equipa/clientes, etc) por equipas (através do Slido/Kahoot, etc).
3. Abra uma caixa de sugestões para apresentar ideias as próximas sessões.

Recursos e condições: 2-3 horas por experiência de teambuilding. É preciso motivar e mobilizar a equipa para participar, por isso é altamente recomendável garantir o apoio da direção nestas iniciativas



Sabia que!?

Esta atividade contribui para:

- Aumentar o teambuilding
- Conhecer pessoalmente os seus colegas de trabalho

Quem (Realmente) És Tu?

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como garantir que um recém-chegado conheça todos os membros da organização potencializando a sua integração social?

Solução:

1. Sempre que alguém novo se juntar à equipa, apresente a atividade do jogo “duas verdades, uma mentira” à equipa
2. Para jogar, todos se reúnem num círculo (em pé ou sentados).
3. Uma a uma, cada pessoa do círculo diz três afirmações sobre si mesma. Duas dessas afirmações devem ser verdadeiras, a outra deve ser uma mentira credível. O resto do grupo deve adivinhar qual é a mentira.

Recursos e condições: 1 hora. Os recursos materiais serão post-its, canetas ou marcadores e um espaço para realizar o jogo. Esta iniciativa depende muito do interesse e da motivação da equipa, por isso seria bom pedir a cada membro da equipa que sugira um quebra-gelo diferente de cada vez.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- O conhecimento interpessoal entre colaboradores
- O trabalho em equipa e o vínculo da equipa à empresa

Fazer Uma Pausa Juntos

Tópico: Competências Empreendedoras de Colaboradores

Desafio: Como fomentar a comunicação entre a equipa e contribuir para o estabelecimento de uma relação baseada nos valores da confiança, verdade e empatia?

Solução:

1. Anuncie à equipa que todas as últimas sexta-feira do mês, a equipa sairá do trabalho 2 horas antes do horário normal e reunir-se-á num espaço comum (por exemplo, cafeteria) para passar um tempo de qualidade juntos e aumentar o vínculo da equipa.

Recursos e condições: 2 horas por mês. Presença de todos os membros da equipa e vontade de participar (pode-se sugerir que a cada mês uma pessoa diferente escolha o local).



Sabia que!?

Esta atividade contribui para:

- União da equipa
- Momentos de descontração entre os colaboradores
- Trabalho menos stressante

Ideias inspiradoras para a utilização da ferramenta de autoavaliação

Pequenas e médias empresas de Portugal, Chipre e Grécia aceitaram o desafio de conhecer a abordagem GrowINg e começaram a implementar algumas das ferramentas desenvolvidas em contexto real com os colaboradores.

A partir dessa experiência, as empresas criaram e identificaram algumas ideias sobre como as organizações podem incorporar a ferramenta de autoavaliação de competências empreendedoras nas suas atividades e serviços. Um total de 5 ideias são identificadas neste nível e emergiram de diferentes experiências (Figura 3):



Figura 3 – Contextos de onde surgem as ideias sobre como beneficiar da ferramenta de autoavaliação.

Solução especializada

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores

Desafio: Como avaliar as competências dos colaboradores e identificar/preparar atividades e formações para reforçar essas competências?

Solução:

1. Implementar a ferramenta online de autoavaliação de competências empreendedoras desenvolvida no projeto GrowINg, por um curto período de tempo.
2. Rever e comparar os resultados.
3. Discussão aberta entre a equipa.
4. Fornecimento de formação e webinars para orientar e apoiar na promoção de atividades para colmatar as lacunas identificadas.

Recursos e condições: A atividade não deve demorar mais de 2 a 3 horas, e os principais requisitos são técnicos, como acesso à internet e registo na plataforma



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Compreender a personalidade dos colaboradores para adequar os processos de trabalho às suas características
- Adquirir conhecimento sobre os pontos fortes e fracos dos colaboradores

Fazer correspondência entre competências e funções

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores.

Desafio: Como alocar cada membro da equipa à função/local de trabalho mais adequado?

Solução:

1. Reveja os currículos da equipa
2. Implemente diferentes testes de personalidade
3. Preencha a [ferramenta empreendedora de autoavaliação online](#)¹ do projeto GrowINg
4. Obtenha feedback sobre as competências mais desenvolvidas e características de cada membro
5. Reveja as descrições de funções/locais de trabalho disponíveis e aloque o pessoal de acordo com competências e características

Recursos e condições: O projeto teria uma vida útil estimada de 1 semana. Os únicos requisitos são a vontade de participação de todas as partes envolvidas, conexão com a internet e registo na plataforma.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para promover um local de trabalho mais eficiente, pois cada membro da equipa trabalhará na sua área de especialização.

¹ Link para a ferramenta de autoavaliação empreendedora: <http://growing-project.eu/self-assessment-tool/>

Está a aprender Corretamente?

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores.

Desafio: Como avaliar a aprendizagem dos colaboradores que frequentem um curso de formação para reforço de competências empreendedoras?

Solução:

1. Criar um grupo na ferramenta de autoavaliação empreendedora correspondente ao grupo de formação
2. Defina data, horário e local para prosseguir com a avaliação inicial e convide todos os colaboradores que participarão na formação. Essa avaliação deve ser feita antes do início da formação.
3. Recolha e analise os resultados sem mostrá-los aos colaboradores.
4. No final da formação, defina uma data, hora e local para proceder com a avaliação final e convide todos os colaboradores que participaram da formação. Você pode decidir o tempo entre as últimas sessões e esta avaliação final, pode ser até 6 meses.
5. Recolha os resultados dos dois momentos de avaliação, comparando os resultados da avaliação inicial com a avaliação final.

Recursos e condições: Todos os colaboradores devem responder à ferramenta de autoavaliação empreendedora ao mesmo tempo nos dois momentos. Eles vão precisar de computadores e internet para responder ao questionário. O tempo entre a última sessão de formação e a avaliação final deve ser discutido e acordado para garantir uma avaliação adequada.



Sabia que!?

- Desta forma é possível medir o impacto da formação no desenvolvimento de competências empreendedoras de colaboradores
- Ao responder ao questionário, os colaboradores podem melhorar as suas competências de autorreflexão e consciencialização
- Ao envolver os colaboradores na avaliação das suas competências, está-se a promover o envolvimento e o comprometimento deles na sua aprendizagem.

Estagiários como aprendentes ao longo da vida

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores

Desafio: Como facilitar a integração dos estagiários por meio da autorreflexão e discussão?

Solução:

1. Definir data, horário e local para proceder à avaliação e convidar todos os estagiários da empresa para a atividade
2. Quando no grupo:
 - a) Faça uma atividade para quebrar o gelo e conhecer os estagiários envolvidos
 - b) Apresente brevemente a ferramenta e os objetivos da sessão, esclarecendo que o objetivo é discutir os resultados após responderem ao questionário
 - c) Após os estagiários responderem e verem os seus resultados, peça que os analisem e façam algumas anotações sobre eles: O que é que sentiu ao responder o questionário? Qual é a sua impressão em relação aos resultados (real/não real, novidade/ou não)? O que é que aprendeu com a experiência e os resultados? Consegue refletir sobre o seu percurso na empresa? Precisa de apoio para elaborar o seu plano?
 - d) Após a reflexão individual, promova a discussão no grupo alargado, permitindo que todos participem.
 - e) No final, defina e negocie atividades que a empresa possa promover para superar algumas possíveis lacunas identificadas.

Recursos e condições: Para responder à [ferramenta de autoavaliação empreendedora](#) os estagiários precisam de computadores e ligação à internet. É importante garantir a participação equilibrada dos estagiários. Os estagiários podem responder o questionário individualmente e somente eles terão acesso aos resultados.



Sabia que!?

- Ao promover momentos e oportunidades de autorreflexão sobre as competências está a contribuir para promover um espírito de aprendizagem ao longo da vida nos estagiários
- Ao promover essas e outras atividades regularmente, com estagiários e até mesmo outros colaboradores, você está a contribuir para o envolvimento, apropriação, responsabilidade e excelência deles
- A ferramenta de autoavaliação pode ser usada para promover autorreflexão e consciencialização

Descubra o potencial empreendedor da sua equipa!

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores.

Desafio: Como conhecer o potencial empreendedor de uma equipa?

Solução:

1. Definir data, horário e local para prosseguir com a avaliação e convidar todos os membros da equipa para a atividade
2. Quando no grupo:
 - a) Identifique um dos membros responsáveis por responder ao questionário. A ideia é que todos juntos respondam a um questionário em equipa.
 - b) Sempre que surgir uma nova pergunta, a equipa precisa discutir e concordar com uma resposta.
 - c) Após preencher o questionário e obter os resultados, cada membro terá tempo para analisar os resultados e desenvolver algumas conclusões e recomendações.
 - d) Um debate conjunto, num grupo grande, deve ser feito após a análise individual dos resultados.
 - e) Após o debate, a equipa pode sugerir ideias para reduzir/superar as lacunas identificadas.
3. O líder da equipa deve refletir sobre uma estratégia para a implementação das ideias que surgem da discussão

Recursos e condições: Para responder à [ferramenta de autoavaliação empreendedora](#) é necessário ter acesso a um computador e uma conexão com a internet. É importante garantir que todos os elementos participem nas atividades e contribuam ativamente em todos os momentos



Sabia que!?

- Momentos em equipa contribuem para aumentar a confiança, o comprometimento e a interação entre os membros da equipa
- Ao envolver a sua equipa no processo de autoavaliação, você envolve-os na definição do seu percurso de aprendizagem
- Ao promover momentos e oportunidades de autorreflexão sobre as competências está a contribuir para promover um espírito de aprendizagem ao longo da vida nos colaboradores

Boas práticas GrowINg

Para além das ideias que surgiram dos **desafios empreendedores** e da implementação/teste da **ferramenta de autoavaliação de competências empreendedoras**, surgiram outras ideias da implementação das ferramentas GrowINg nas PME que, pelo seu impacto na melhoria do vínculo e sentido de pertença de colaboradores para com a empresa são identificados neste documento como as **boas práticas GrowINg**.

Em detalhe, essas ideias resultaram de:

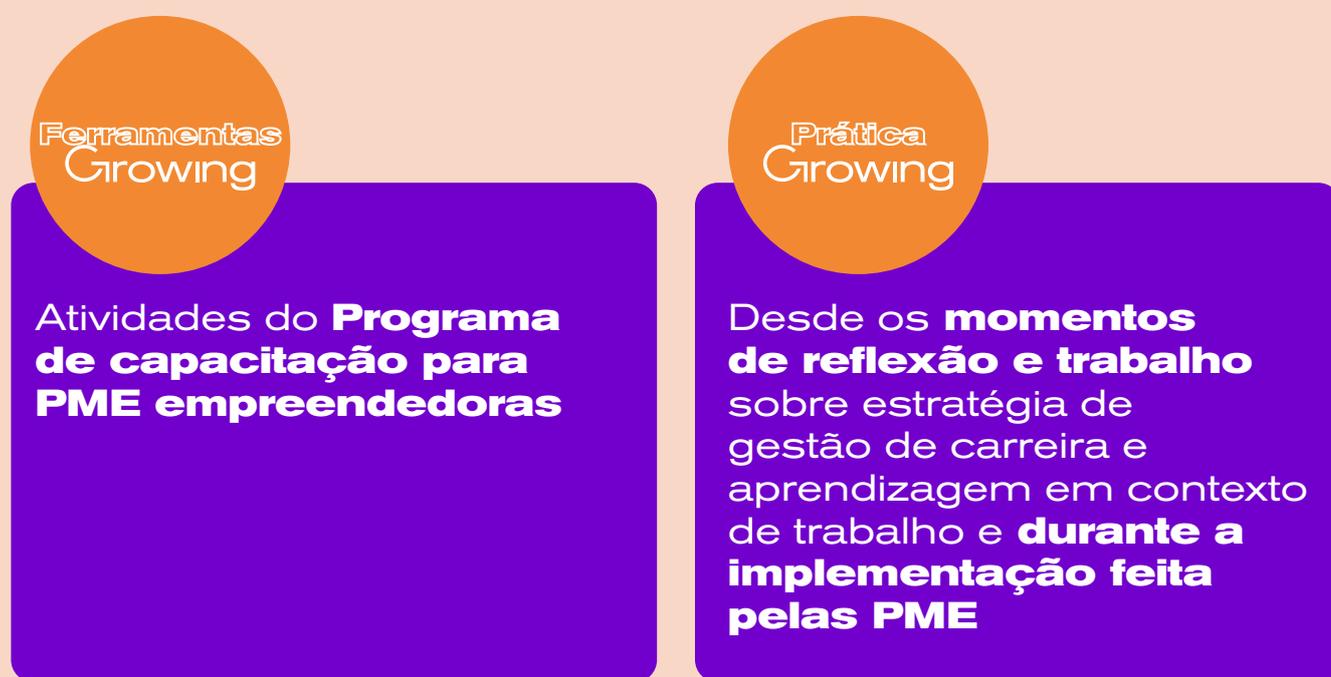


Figura 4 – Contextos em que outras ideias inspiradoras empreendedoras foram identificadas e utilizadas pelas empresas.

Assim, são identificadas cinco ideias nesta secção, uma delas é a atividade mais popular incluída no Manual sobre “Competências Empreendedoras de Colaboradores/as” e quatro ideias foram identificadas pelas equipas envolvidas na implementação, como solução para superar desafios relacionados com a gestão de carreira dos colaboradores e promoção da aprendizagem em contexto de trabalho. Parte dessas quatro ideias foi implementada durante a implementação teste das ferramentas GrowINg em PME, e a outra parte será implementada após o término do projeto.

Buddy system

Tópico: Gestão da carreira de colaboradores

Desafio: Como apoiar a inclusão de um novo colaborador na empresa?

Solução:

Implementação do buddy system na empresa, consistindo na identificação de um colaborador que possa tornar-se “companheiro” do “recém-chegado” durante o primeiro período de integração no posto de trabalho e local de trabalho. Siga esses passos:

Antes da entrada de um recém-chegado

1. Defina o objetivo, prazo e recursos a serem alocados para a implementação do buddy system na sua empresa
2. Identifique o “amigo” e determine o seu papel. Ao identificar o amigo é importante: a) considerar as políticas e práticas existentes na empresa que precisam de ser transmitidas ao “recém-chegado”; 2) analisar a responsabilidade, perfil e interesse do “companheiro”, uma vez que nem todos os colaboradores estão aptos ou podem atuar como formadores ou mentores; 3) preparar o “amigo” apresentando o método para uma inclusão tranquila de um novo colaborador.

Com a entrada de um recém-chegado

1. Elaborar e compartilhar ferramentas e diretrizes internas, que podem ser didáticas e explicar os procedimentos e práticas básicas da empresa.
2. Dar a conhecer, aos recém-chegados, a missão e estratégia da empresa. Explique quem são os principais stakeholders, quem são os clientes e quais os principais serviços ou produtos.
3. Explique qual é o objetivo principal da empresa e respetivos planos.
4. Permita que eles entendam o seu papel na estratégia da empresa.
5. Prepare um “conjunto de atividades e tarefas baseadas no trabalho” para as primeiras quatro semanas. Priorize essas tarefas/atividades das mais importantes para as menos importantes e dê-lhes algum tempo para processar e aprender as suas principais funções.
6. Escolha um “amigo” ou um “mentor” para um determinado período. Serve como uma oportunidade de desenvolvimento para ambos os colaboradores; o experiente e o novo. Defina o período e explique os papéis de ambos (a) o amigo e (b) o novo colaborador. Explique o que se espera de ambos e qual é o procedimento a seguir.
7. Deixe-os participar em reuniões ou conversas informais, mesmo que seu papel seja irrelevante.
8. Após o período determinado de “aprendizagem no trabalho” (ou seja, 4 semanas) agende uma reunião com o novo colaborador e os “mentores” para rever o progresso, as conquistas e as aprendizagens.

Recursos e condições: Disponibilidade dos colaboradores, envolvimento e apoio da direção.



Sabia que!?

Com o buddy system...

- ... os colaboradores “companheiros” sentem que têm voz no processo de gestão de carreira dos seus colegas e sentem-se parte desse processo
- ... o recém-chegado sente-se empoderado e capaz de desenvolver um sentimento de pertença

Seguindo a empatia

Tópico: Gestão da carreira de colaboradores

Desafio: Os colaboradores não sabem exatamente o que é que os seus colegas fazem ou com o que é que lidam, o que resulta numa menor eficiência e conflitos ocasionais por julgamento equivocado dos desafios para outros colegas.

Solução:

1. Peça a cada membro da equipa para preparar uma experiência de “1 dia no meu lugar”, incluindo tarefas e desafios associados à sua função e responsabilidades.
2. Uma vez por mês, cada membro da equipa pode “acolher” um colega durante uma manhã para que ele/a possa entender melhor essa função e responsabilidades, os fluxos de trabalho e como cada elemento pode apoiar e ser apoiado.
3. A cada 3 meses explore com a equipa a experiência: O que eles estão a aprender? O que é que eles acham da atividade?

Recursos e condições: Disponibilidade e interesse dos colaboradores, envolvimento e apoio da direção.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para..

- Promover a empatia e bom relacionamento entre colegas de trabalho.
- Um local de trabalho mais eficiente, em que cada membro da equipa entenderá como o seu trabalho está integrado no ciclo da organização, essencial para melhorar o seu trabalho

Reconhecimento de desempenho

Tópico: Gestão da carreira de colaboradores

Desafio: Como aumentar as oportunidades de reter colaboradores por um maior período de tempo?

Solução:

1. Estabeleça uma tabela de vencimentos por categorias profissionais dentro da empresa e divulgue-a a todos os colaboradores (ou seja, Cat1 X€-Y€; Cat 2 X1€-Y1€, etc.).
2. Faça uma apresentação trimestral dos resultados do departamento e permita que os colaboradores expressem o que alcançaram durante o trimestre.
3. Deixe a equipa votar em três candidatos para o melhor desempenho do trimestre. Quem ganhar, recebe um bônus financeiro.
4. Se um membro da equipa ganhar três bônus em dois anos ou cinco em menos de três anos, deverá ser automaticamente promovido à próxima categoria.

Recursos e condições: Compromisso da direção. Aproximadamente 2-3 horas por trimestre.



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Promover a ética de trabalho.
- A motivação de colaboradores
- Garantir um relacionamento mais fluido entre equipa e gerência.
- Criar um ambiente adequado para transmitir feedback e reconhecimento.
- Promover mais oportunidades de reter colaboradores talentosos.

Grupo de trabalho reforçado

Tópico: Competências empreendedoras dos colaboradores.

Desafio: Como garantir que cada membro da equipa cumpre suas responsabilidades no devido tempo?

Solução:

1. Peça aos colaboradores para fazerem a descrição mais completa da sua função atual, incluindo todas as tarefas relevantes que precisam fazer diariamente.
2. Crie um formulário no qual os colaboradores possam relatar as tarefas que costumam realizar, mas não são coerentes com a descrição do seu trabalho (ou com o restante, se o incluíram como parte residual).
3. Crie uma lista de tarefas (incluindo as tarefas referidas no ponto anterior= e associe cada uma delas à pessoa com o perfil mais adequado para a executar ou crie períodos de 30 minutos durante o dia em que cada membro da equipa deve executar uma das tarefas pendentes.

Recursos e condições: 2 horas



Sabia que!?

Esta atividade contribui para...

- Eficiência do trabalho
- Motivar colaboradores

Mapeamento de necessidades

Tópico: Aprendizagem em contexto de trabalho

Desafio: Como envolver as equipas na identificação ativa e cooperativa das necessidades de formação?

Solução: Promover reuniões para mapeamento das necessidades de formação.

1. Elaborar uma lista das principais atividades a desempenhar pelos elementos da equipa, sem ser demasiado restrita ou específica
2. Promover uma sessão conjunta de membros da equipa para promover um processo ativo e cooperativo para a identificação das necessidades de formação da equipa
3. Organize a equipa em grupos de 3 a 5 elementos (dependendo da dimensão da equipa)
4. Distribua uma folha com as atividades identificadas, garantindo que no centro da folha seja identificada 1 atividade (deverá distribuir 1 folha por atividade)
5. Cada grupo deve discutir as atividades e identificar as necessidades de formação da equipa para cada uma das atividades. Cada equipa terá 15 minutos para discutir uma atividade. Cada grupo pode discutir todas as atividades ou, no caso de serem muitas, apenas algumas das atividades.
6. Cada grupo apresentará os principais resultados da atividade e em conjunto a equipa identificará prioridades e planos para superar as necessidades e lacunas.

Recursos e condições: Local para promover a reunião, materiais para identificar as necessidades, flipchart ou quadro branco para registar as principais decisões.



Sabia que!?

- Ao envolver a equipa na identificação das necessidades de formação está a potenciar a sua motivação para a formação
- Ao refletir e discutir sobre as necessidades de formação, os colaboradores vão aceitar mais facilmente as suas lacunas e necessidades

Growing



LinkedIn



Website