

SIIGeP

Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública

DIA ABERTO À INOVAÇÃO

INSPIRAR A CRIATIVIDADE,
APOIAR OS INOVADORES



Título: *Dia Aberto À Inovação - Inspirar a criatividade, apoiar os inovadores*

Autores: Equipa de Inovação do INA

Data: junho de 2020

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	4
O QUE É UM DIA ABERTO À INOVAÇÃO	5
O que é	6
Qual é o objetivo	6
A metodologia	6
INÍCIO DA SESSÃO	7
Receção dos participantes e abertura da sessão	8
Início das atividades	8
Desenvolver uma dinâmica de grupo com um quebra-gelo	8
Constituição das equipas de trabalho	8
Escolha do domínio e da finalidade da inovação	9
ETAPA 1. PROBLEMA	11
Objetivos	12
O desafio da inovação	12
ETAPA 2. CENÁRIO	13
Objetivos	14
Identificação da causa na raiz do problema: Os “5 Porquês”	14
Árvore dos Problemas	15
Identificação das partes Interessadas	16
ETAPA 3. IDEIAS	18
Objetivos	19
Produção de ideias	19
Raciocínio criativo	19
Lista de ideias	19
Grupos de ideias	20
Seleção de uma ideia	20
Árvore das Soluções	21
ETAPA 4. PROTÓTIPO	22
Objetivos	23
O que é um protótipo	23
Criação e apresentação de protótipos	23
Conceber um projeto experimental de inovação	24
IDEIAS E PROTÓTIPOS	25
Lista de ideias e protótipos	26
Enquadramento das ideias e protótipos	27
IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	28
Lista de ideias e protótipos	29

Academia IEPF	30
Biblioteca Viva.....	32
Com + Aprendizagem.....	34
Dia do Desafio.....	36
Encontro de Ideias	38
Estrutura de Gestão de Projetos.....	40
Flexibilizar o Trabalho	42
MOB.I.....	44
Motivação 4.0.....	46
Motivar +	48
PRÉMI9.....	50
SMILE - Solta Melhor @ Inovação em Linhas Estratégicas	52
IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA A MELHORIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO	54
Lista de ideias e protótipos	55
A Tocha.....	56
Autonomia-Conciliação-Responsabilidade	57
Equipa C	59
Flexibilizar para Regularizar	61
GTT: Gestão do Tempo de Trabalho	63
PPF: Plataforma_Prêmios_Família.....	65
Sala da Inovação.....	67
Team Challenge	69
IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE MODELOS DE GESTÃO.....	71
Lista de ideias e protótipos	72
APPforum.....	73
Bem-me-quer AP.....	75
B.U.O (Boletim da Unidade Orgânica)	77
COLABIN	79
COMUNICA-TE.....	81
Inovar até à Igualdade.....	83
Nós Colaboramos.....	85
Os Colaboradores Importam	87
REDE.MTSS.COM	89
Rede Sustentável.....	91
TESTEMUNHOS.....	93
PARTICIPANTES NO DIA ABERTO À INOVAÇÃO	96
As pessoas que participaram	97
As entidades públicas representadas	99

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP), criado pela Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho, prevê a capacitação de trabalhadores e dirigentes da Administração Pública para o desenvolvimento de práticas inovadoras na gestão pública nos domínios da valorização dos recursos humanos, da melhoria dos ambientes de trabalho e do desenvolvimento de modelos de gestão. Uma das formas de capacitação implementadas pelo INA para ajudar as pessoas a desenvolverem capacidades criativas para resolução de problemas concretos é o Dia Aberto à Inovação. Na segunda metade do ano de 2019 realizámos 14 sessões do Dia Aberto à Inovação onde participaram 195 pessoas de 74 entidades da administração direta e indireta do Estado e da administração local. Foram produzidas muitas ideias inovadoras e criados 30 protótipos através dos quais os participantes procuraram demonstrar a viabilidade dessas ideias.

SESSÕES DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO AO LONGO DE 2019

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
					1	4		2	3	2	2

Neste relatório apresentamos a metodologia de quatro etapas utilizada no Dia Aberto à Inovação, uma descrição das ideias e protótipos concebidas e criados pelos participantes, bem como uma caracterização destes últimos e uma lista das entidades públicas que estiveram representadas.

A equipa do Dia Aberto à Inovação foi constituída pelos seguintes elementos do INA:

Abel Carreira, *Diretor de Serviços de Promoção da Inovação na Gestão*

Ana Isabel dos Santos, *Técnica Superior da Direção de Serviços de Promoção da Inovação na Gestão*

Carlos Caeiro Carapeto, *Subdiretor-Geral do INA*

Elsa Pereira Belo, *Diretora de Serviços de Formação e Qualificação*

Paula Moura, *Técnica Superior da Direção de Serviços de Promoção da Inovação na Gestão*

O QUE É UM DIA ABERTO À INOVAÇÃO

O QUE É

O Dia Aberto à Inovação é uma sessão de trabalho de um dia (7 horas), onde trabalhadores e dirigentes da Administração Pública, com o apoio de uma equipa de facilitadore(a)s criam e desenvolvem ideias novas para solucionar um problema real, a partir da identificação de uma situação concreta que constitua um desafio de inovação.

QUAL É O OBJETIVO

Os objetivos do Dia Aberto à Inovação são os seguintes:

- Identificar um desafio de inovação para solucionar um problema real de uma entidade pública;
- Caracterizar o desafio da inovação através da compreensão da raiz do problema, do seu impacto e da motivação para o solucionar;
- Produzir ideias para solucionar o desafio da inovação através de técnicas criativas;
- Criar um protótipo para avaliar uma ideia inovadora e melhorar o desenho da solução que se pretende testar através de um projeto experimental de inovação.

A METODOLOGIA

A metodologia do Dia Aberto à Inovação é composta por quatro etapas:

- 1.^a Problema (Configurar o desafio da inovação);
- 2.^a Cenário (Detalhar o desafio da inovação);
- 3.^a Ideias (Criar formas inovadoras de resolver o problema);
- 4.^a Protótipo (Criar o protótipo de uma ideia inovadora).

Este guia descreve, de seguida, cada uma destas quatro etapas.

INÍCIO DA SESSÃO

RECEÇÃO DOS PARTICIPANTES E ABERTURA DA SESSÃO

Após a recepção dos participantes, a sessão inicia-se com o enquadramento, os objetivos e a apresentação do roteiro do Dia Aberto à Inovação:

- 1) Apresentação da equipa de dinamização (dinamizador(a) e facilitadore(a)s);
- 2) Enquadramento do Dia Aberto à Inovação no âmbito do SIIGeP;
- 3) Apresentação dos objetivos do Dia Aberto à Inovação;
- 4) Exposição do roteiro e da metodologia do Dia Aberto à Inovação.

INÍCIO DAS ATIVIDADES

Após a abertura da sessão, o(a) dinamizador(a) organiza o grupo de participantes em equipas de trabalho e inicia as atividades:

- 1) Realização de uma atividade de quebra-gelo;
- 2) Distribuição dos participantes por equipas de trabalho mais pequenas, com o mesmo número de participantes em cada uma das equipas;
- 3) Apresentação do SIIGeP;
- 4) Escolha do domínio do SIIGeP e da respetiva finalidade onde cada grupo irá identificar um desafio de inovação.

DESENVOLVER UMA DINÂMICA DE GRUPO COM UM QUEBRA-GELO

No início da sessão interativa, é desenvolvida uma dinâmica de grupo, de quebra-gelo, para promover o conhecimento recíproco dos participantes e criar ambiente propício ao desenvolvimento das atividades.

É comunicada a importância da intervenção ativa dos participantes nos momentos e nas atividades da sessão, através do envolvimento nos debates, na reflexão sobre as ideias, na revisão da escrita das mesmas e na sua apresentação, para além da reflexão sobre os temas e as ideias debatidas, antes de proceder a escolhas e seguir caminhos.

CONSTITUIÇÃO DAS EQUIPAS DE TRABALHO

De seguida, são constituídas equipas de trabalho de entre o conjunto de participantes presentes.

ESCOLHA DO DOMÍNIO E DA FINALIDADE DA INOVAÇÃO

Para dar sequência à linha condutora do percurso do DAI, estas equipas começam por escolher um dos temas associados às finalidades dos três domínios do SIIGeP (vd. quadros seguintes).

VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Finalidades	✓
Implementação de sistemas de aprendizagem ao longo da vida, privilegiando o desenvolvimento de competências em contexto real de trabalho e através da gestão dinâmica dos percursos profissionais.	
Motivação dos trabalhadores através do desenvolvimento de metodologias de envolvimento e participação dos mesmos na melhoria do funcionamento dos serviços.	
Desenvolvimento de uma cultura organizacional pró-ativa e criativa, nomeadamente conferindo maior autonomia aos trabalhadores e às equipas.	
Desenvolvimento de metodologias de captura, gestão e transferência de conhecimento, em particular a transferência intergeracional.	
Implementação de formas de reconhecimento do mérito dos trabalhadores que colaborem na concretização de iniciativas com resultados relevantes para o serviço.	

MELHORIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

Finalidades	✓
Promoção da melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente, através de instrumentos de conciliação da vida profissional e pessoal.	
Melhoria do bem-estar no trabalho, através de programas de saúde ocupacional.	
Melhoria da gestão das ausências motivadas por doença ou acidente de trabalho.	

DESENVOLVIMENTO DE MODELOS DE GESTÃO

Finalidades	✓
Desenvolvimento de metodologias de trabalho colaborativo e gestão transversal, dentro de uma entidade, entre entidades da mesma área governativa ou entre entidades de diversas áreas governativas e outras administrações públicas.	
Simplificação de processos.	
Melhoria da articulação entre o planeamento e gestão das atividades e o orçamento.	

Após a escolha de uma das três finalidades sinalizadas, cada equipa de trabalho opta por aquela que considera mais importante para desenhar um projeto experimental de inovação na sua entidade pública ou unidade orgânica. Esta seleção é feita através de um debate aberto entre todos os membros da equipa.

ETAPA 1. PROBLEMA

OBJETIVOS

A primeira etapa do Dia Aberto à Inovação é constituída pela identificação de um desafio de inovação. Cada equipa de trabalho escolhe um desafio de inovação, dentro da finalidade selecionada na etapa preparatória. Este desafio deve ter subjacente um problema concreto que a equipa pretenda solucionar.

O DESAFIO DA INOVAÇÃO

Depois de redigirem o desafio da inovação, os participantes avaliam o mesmo utilizando a lista de critérios que lhes é fornecida (vd. Tabela seguinte) e, caso se justifique, procedem à sua reformulação. A redação do desafio da inovação permite afirmar, sem ambiguidade, aquilo que o grupo de trabalho pretende solucionar com a inovação, fornece pistas sobre quem pode ser ouvido nesta questão (por exemplo, peritos, utilizadores, partes interessadas, parceiros, etc.), e indica o que é necessário perguntar para aumentar o conhecimento.

LISTA DE CRITÉRIOS PARA AVALIAR A REDAÇÃO DO DESAFIO DA INOVAÇÃO

Critério	✓
Começa com um verbo de ação ou constitui uma pergunta. <i>Configure algo para fazer!</i>	
É concebido em termos humanos, não em função de uma tecnologia, de um produto ou da funcionalidade de um serviço. <i>Pense que as organizações são as pessoas, em primeiro lugar!</i>	
Está focado nas necessidades reais das pessoas. <i>Pense nas necessidades reais das pessoas que conhece!</i>	
É abrangente o suficiente para que possam ser descobertas novas áreas. <i>Aposte na interseção do conhecimento de áreas diferentes!</i>	
É específico o suficiente para que possa ser gerido. <i>Não configura ideias vagas, abstratas, com receio de deixar algumas coisas de fora, porque se o fizer não incluirá nada concreto!</i>	

ETAPA 2. CENÁRIO

OBJETIVOS

O objetivo desta etapa é detalhar o desafio da inovação. Para isso, as equipes de trabalho vão desenvolver as seguintes atividades:

- 1) Identificar a causa na raiz do problema, através da utilização da ferramenta '5 Porquês';
- 2) Avaliar o impacto do problema, através da elaboração da Árvore dos Problemas;
- 3) Identificar os apoios para resolver o problema, identificando as partes interessadas no desafio da inovação e analisando o seu interesse.

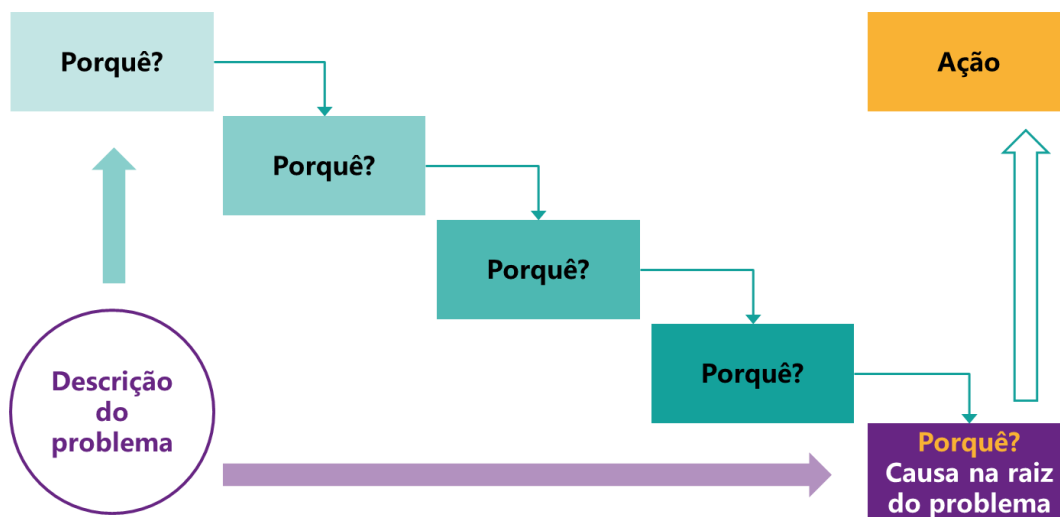
IDENTIFICAÇÃO DA CAUSA NA RAIZ DO PROBLEMA: OS “5 PORQUÊS”

Para encontrar a verdadeira causa na raiz do problema parte-se da descrição precisa do problema (desafio da inovação). Os participantes respondem a uma sequência de cinco perguntas (esta quantidade de perguntas é apenas indicativa) partindo da declaração anterior sobre o problema e sobre as respostas que forem dadas, sucessivamente, realizando uma análise aprofundada das respostas dadas em cada porquê.

A utilização da ferramenta dos '5 Porquês' deve ter presentes as seguintes regras:

- Aprofundar a resposta, à medida que é perguntado 'porquê?'. O objetivo é a compreensão da causa na raiz do problema; não se trata de obter cinco respostas diferentes mas sim cinco respostas encadeadas de aprofundamento da questão 'porquê?';
- Debater as respostas, devendo cada resposta ser analisada por todos os membros da equipa de trabalho antes de esta resposta se tornar definitiva à pergunta do respetivo 'porquê?';
- Saber terminar os porquês, uma vez que o número de 5 perguntas (porquê?) é apenas uma referência; a equipa pode chegar à causa na raiz do problema com menos ou mais perguntas, devendo o exercício quando já não for lógico continuar a perguntar porquê.

FERRAMENTA DOS 5 PORQUÊS



ÁRVORE DOS PROBLEMAS

Uma forma de conhecer a extensão do impacto de um problema é elaborar a 'Árvore dos Problemas', que fornece uma visão geral de todas as causas e efeitos conhecidos para um determinado problema. Os três passos essenciais para a sua construção são os seguintes:

- 1.º Escrever o problema no meio da página, respondendo à questão: Qual é o problema?
- 2.º Acima deste problema, escrever quais os efeitos ou consequências do mesmo: Quais são as consequências?
- 3.º Abaixo do problema central escrever as causas, as razões que levam à sua existência, ou seja, aquilo que forma as raízes da árvore: Quais são as causas?

ESTRUTURA DA ÁRVORE DOS PROBLEMAS

Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?
Qual é o problema?				
Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS

O mapeamento das partes interessadas na resolução do problema e a compreensão aprofundada sobre o que essas partes interessadas pretendem e como podem apoiar soluções inovadoras de resolução do problema é um passo essencial na concepção de um projeto experimental de inovação. Nesta fase, as equipas de trabalho realizam a identificação e a análise do papel e do interesse das partes interessadas (internas e externas) no desafio da inovação da seguinte forma:

- 1) Identificar as partes interessadas (Quem são?);
- 2) Conhecer as suas razões (Porque querem o problema resolvido?);
- 3) Compreender o significado do seu interesse (O que significa 'resolvido' para eles?);
- 4) Listar as suas necessidades (O que pretendem de nós?);
- 5) Fixar as nossas necessidades (O que precisamos da parte deles?).

Para uma boa organização da informação sobre as partes interessadas, as equipas de trabalho podem utilizar a tabela seguinte.

MAPEAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

Quem são as partes interessadas?	Porque querem o problema resolvido?	O que significa 'resolvido' para eles?	O que pretendem de nós?	O que precisamos da parte deles?

ETAPA 3. IDEIAS

OBJETIVOS

A terceira etapa da metodologia do Dia Aberto à Inovação tem como finalidade produzir ideias novas e encontrar formas inovadoras de resolver o problema. Após o aprofundamento do conhecimento sobre o problema, realizado na etapa anterior, é necessário transformar o problema real em desafios criativos para poder produzir ideias.

Nesta etapa, as equipas de trabalho percorrem os seguintes passos:

- 1) Produção de ideias novas para testar novas soluções;
- 2) Organização das ideias produzidas e seleção de uma ideia;
- 3) Construção de protótipos para as ideias selecionadas;
- 4) Apresentar o protótipo às restantes equipas de trabalho e discussão envolvendo o grupo de participantes de todas as equipas.

PRODUÇÃO DE IDEIAS

Raciocínio criativo

O desafio criativo impulsiona a produção de ideias, através de uma questão simples incentivadora de sugestões ou propostas. Para formular desafios criativos, os participantes são incentivados a refletir sobre questões indutoras, nomeadamente: De que maneira poderia? Como poderia?

Uma vez fixados os desafios criativos, as equipas de trabalho passam à fase da produção de ideias, na forma de sugestões sobre possíveis linhas de ação. A técnica de apoio à produção de ideias novas é a seguinte:

- 1) Cada participante deve escrever o maior número de ideias que conseguir, utilizando *post-it*, no espaço de dez minutos;
- 2) Só deverá ser escrita uma ideia em cada *post-it*;
- 3) Para criar ideias novas, cada participante deve aplicar o raciocínio criativo, fazendo associações entre ideias e factos ou ideias sem uma relação prévia;
- 4) Para serem produtivos, os participantes devem optar por anotar todas as ideias de forma espontânea, sem qualquer crítica ou seleção.

Lista de ideias

Após a produção livre de ideias, cada equipa de trabalho elabora uma lista com todas as ideias produzidas pelos membros da equipa (uma hipótese é colar os *post-it* numa parede).

Uma vez concluída a lista e com a partilha de ideias entre o grupo, podem ainda ser adicionadas mais ideias à lista.

Grupos de ideias

Depois de todas as ideias estarem listadas, estas devem ser organizadas através da sua combinação em torno de denominadores comuns, de modo a formarem grandes famílias de ideias. O objetivo é produzir uma grande ideia para cada uma dessas famílias ou grupos de ideias.

Seleção de uma ideia

Na avaliação dessas grandes ideias, resultantes da agregação realizada, deverão ser utilizados alguns critérios. Por exemplo, questões como as seguintes: Existem limitações orçamentais, de tempo, ou outras restrições que afetarão a implementação das ideias? O que se pretende ver realizado com as ideias? O que se pretende evitar ao implementar as ideias?

Esta seleção pode ser apoiada por uma matriz (vd. Quadro seguinte) com alguns critérios, onde cada ideia é pontuada de 1 a 5, em cada um desses critérios, de acordo com a dificuldade ou a facilidade em cada um deles. Por exemplo, se o orçamento representa uma forte restrição à implementação da ideia esta deverá ser pontuada com 1; se, pelo contrário existem fundos disponíveis que facilitam a sua implementação a ideia deve pontuada com 5; as situações intermédias merecerão, outro tipo de pontuação (2, 3 ou 4).

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DAS IDEIAS

Ideia	Orçamento	Duração	Recursos humanos	Resultado esperado	Outro critério	Total

ÁRVORE DAS SOLUÇÕES

Para compreender melhor a forma de solucionar as causas do problema subjacente ao desafio da inovação, através de ideias novas, é importante desenvolver uma estrutura de soluções associada ao problema identificado na Árvore dos Problemas, elaborada na etapa anterior, acrescentando-lhe a Árvores das Soluções. Para isso, os participantes devem ter em consideração que uma solução inovadora pode causar mais impacto do que a mera resposta direta a cada uma das causas do problema. Isso poderá ser alcançando começando, em primeiro lugar, por desenhar o mapa de resultados possíveis, identificando alternativas que contribuem para a melhoria da situação originada pelo problema, e, a seguir, identificando os benefícios que atenuam ou eliminam as consequências do problema.

De qualquer modo, os participantes são incentivados a procurar redigir uma solução inovadora que cause impacto na generalidade das causas do problema (Qual é solução?) e a identificar os benefícios que atenuam as consequências do problema (Quais são os benefícios?).

ESTRUTURA DA ÁRVORE DAS SOLUÇÕES

Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?	Quais são as consequências?
Qual é o problema?				
Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?	Quais são as causas?
Qual é a solução?				
Quais são os benefícios?	Quais são os benefícios?	Quais são os benefícios?	Quais são os benefícios?	Quais são os benefícios?

ETAPA 4. PROTÓTIPO

OBJETIVOS

Esta etapa tem dois objetivos. O primeiro é desenhar um protótipo da solução inovadora selecionada na etapa anterior. O segundo é preparar um projeto experimental de inovação que possa ser apresentado ao SIIGeP.

O QUE É UM PROTÓTIPO

Um protótipo é um esboço formal ou funcional de uma ideia. Permite avaliar a pertinência da ideia e ajustar a sua configuração para melhorar o desenho da solução que se pretende testar. É a primeira concretização de uma ideia.

Os protótipos são, em regra, protótipos de forma que servem para concetualizar, clarificar e comunicar a ideia, mais do que testar a mesma (neste caso, utilizam-se protótipos de uso).

Apresentam-se, a título exemplificativo, alguns tipos de protótipo:

- **ESQUEMA.** É uma figura que dá uma representação simplificada e funcional de um objeto ou de um processo. Permite concetualizar e visualizar facilmente uma ideia;
- **REPRESENTAÇÃO DE PAPÉIS (ROLE PLAY).** É útil quando a ideia assenta em interações entre pessoas. Por exemplo, no caso de um serviço ou uma profissão, para colocar questões;
- **ESBOÇO SEQUENCIAL (STORYBOARD).** Permite contar uma história através de uma sequência de imagens acompanhadas de um texto explicativo, mas resumido (inspirada no cinema);
- **MAQUETE.** É uma representação tridimensional e simplificada de uma ideia. Permite representar espacialmente a ideia e evidenciar os seus aspetos físicos;
- **APRESENTAÇÃO ORAL (PITCH).** Consiste numa apresentação oral, curta e concisa de um projeto destinada a evidenciar o valor do mesmo perante um superior hierárquico ou um parceiro.

CRIAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE PROTÓTIPOS

Cada equipa de trabalho deve criar um protótipo para a ideia selecionada, escolhendo o tipo de protótipo que considera mais adequada para clarificar e comunicar essa ideia. Após a criação dos protótipos, as equipas de trabalho apresentam o resultado dessa trabalho à totalidade do grupo de participantes e respondem às perguntas que forem colocadas pelos restantes grupos.

CONCEBER UM PROJETO EXPERIMENTAL DE INOVAÇÃO

No final da sessão, são transmitidas informações para a concepção de um esboço de projeto experimental de inovação, de acordo com o estabelecido no SIIGeP, passando pelas várias partes da candidatura aos projetos experimentais de inovação, com a exploração do formulário de candidatura.

IDEIAS E PROTÓTIPOS

LISTA DE IDEIAS E PROTÓTIPOS

Ao longo das 14 sessões do Dia Aberto à Inovação realizadas em 2019, os participantes, reunidos em equipes de trabalho, produziram um conjunto de 30 protótipos:

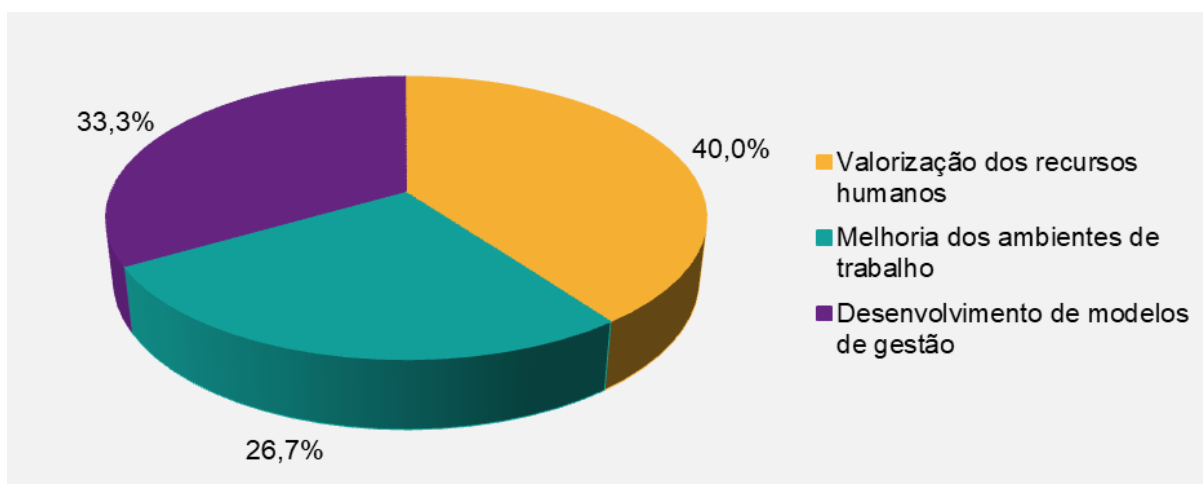
Academia IEFP
A Tocha
APPforum
Autonomia-Conciliação-Responsabilidade
Bem-me-quer AP
Biblioteca Viva
B.U.O (Boletim da Unidade Orgânica)
COLABIN
Com + Aprendizagem
COMUNICA-TE
Dia do Desafio
Encontro de ideias
Equipa C
Estrutura de gestão de projetos
Flexibilizar o Trabalho
Flexibilizar para regulamentar
GTT: Gestão do Tempo de Trabalho
Inovar até à Igualdade
MOB.I
Motivação 4.0
Motivar +
Nós Colaboramos
Os Colaboradores Importam
PPF: Plataforma_Prêmios_Familia
PRÉMI9
REDE.MTSSS.COM
Rede Sustentável
Sala da Inovação
SMILE - Solta Melhor @ Inovação em Linhas Estratégicas
Team Challenge

ENQUADRAMENTO DAS IDEIAS E PROTÓTIPOS

IDEIAS E PROTÓTIPOS POR DOMÍNIO DO SIIGEP

Domínio do SIIGeP	Protótipos
Valorização dos recursos humanos	12
Melhoria dos ambientes de trabalho	8
Desenvolvimento de modelos de gestão	10
TOTAL	30

IDEIAS E PROTÓTIPOS POR DOMÍNIO DO SIIGEP



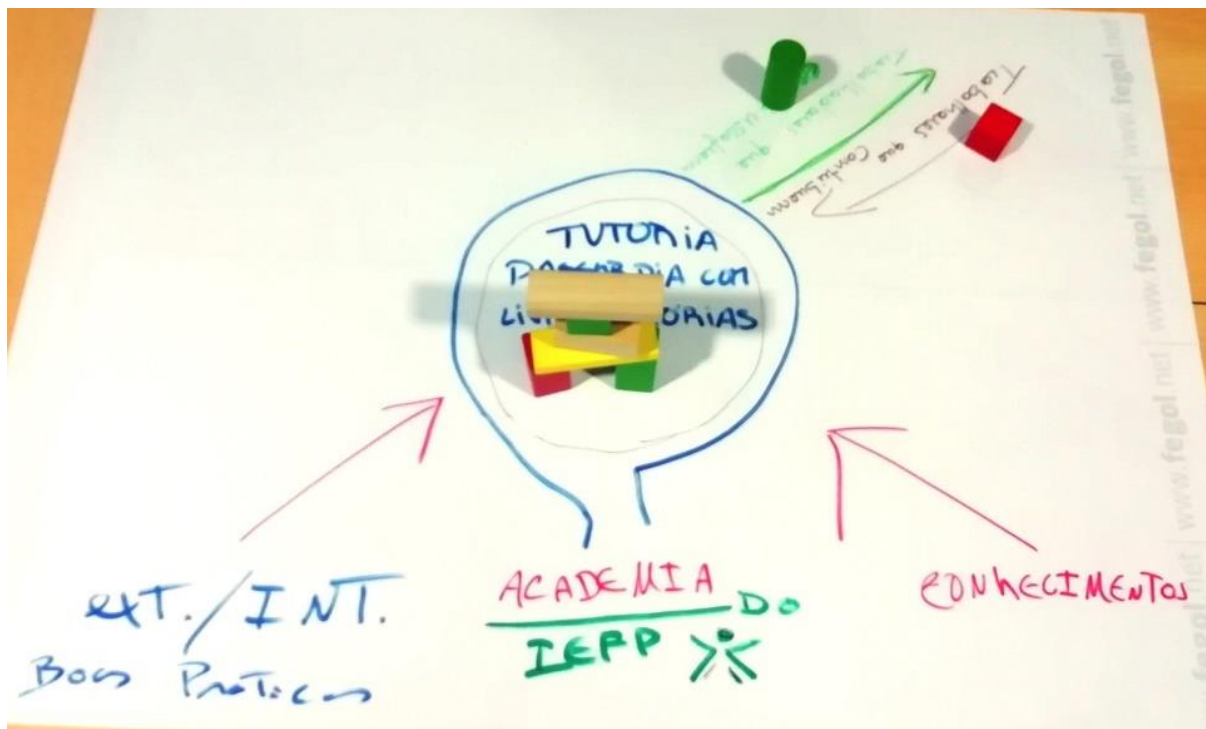
IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

LISTA DE IDEIAS E PROTÓTIPOS

Nas sessões do Dia Aberto à Inovação foram criados 12 protótipos para ideias inovadoras no domínio da valorização dos recursos humanos:

Academia IEFP
Biblioteca Viva
Com + Aprendizagem
Dia do Desafio
Encontro de Ideias
Estrutura de Gestão de Projetos
Flexibilidade
MOBI
Motivação 4.0
Motivar +
Prémi9
SMILE - Solta Melhor @ Inovação em Linhas Estratégicas

ACADEMIA IEFP



IDEIA

Criar uma academia de conhecimento.

PROBLEMA A RESOLVER

Inexistência de uma cultura de retenção, partilha e transmissão do conhecimento dentro da organização.

PROTÓTIPO

Criar uma academia do conhecimento com o objetivo de formalizar uma estrutura que promova e difunda o conhecimento intergeracional e permita o desenvolvimento de metodologias de captura, gestão e transferência desse mesmo conhecimento. Um espaço de acolhimento e transição, gerido por uma equipa do departamento de recursos humanos, promove a recolha das boas práticas dos trabalhadores em final de carreira, em processos de mobilidade e daqueles que se mantêm em atividade na organização, criando assim um repositório de conhecimento. O intuito do repositório é, não apenas a divulgação de boas práticas, mas também da criação de manuais de procedimentos. Nesta academia são ainda desenvolvidos programas de tutoria para novos trabalhadores do IEFP, I.P., assim como ações que reconhecessem o valor e sabedoria dos trabalhadores em fim de carreira.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
01.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	7 Pessoas

BIBLIOTECA VIVA



IDEIA

Criar um sistema de gestão documental qualificada que gera conhecimento.

PROBLEMA A RESOLVER

Transferência de conhecimento baixa e ineficaz.

PROTÓTIPO

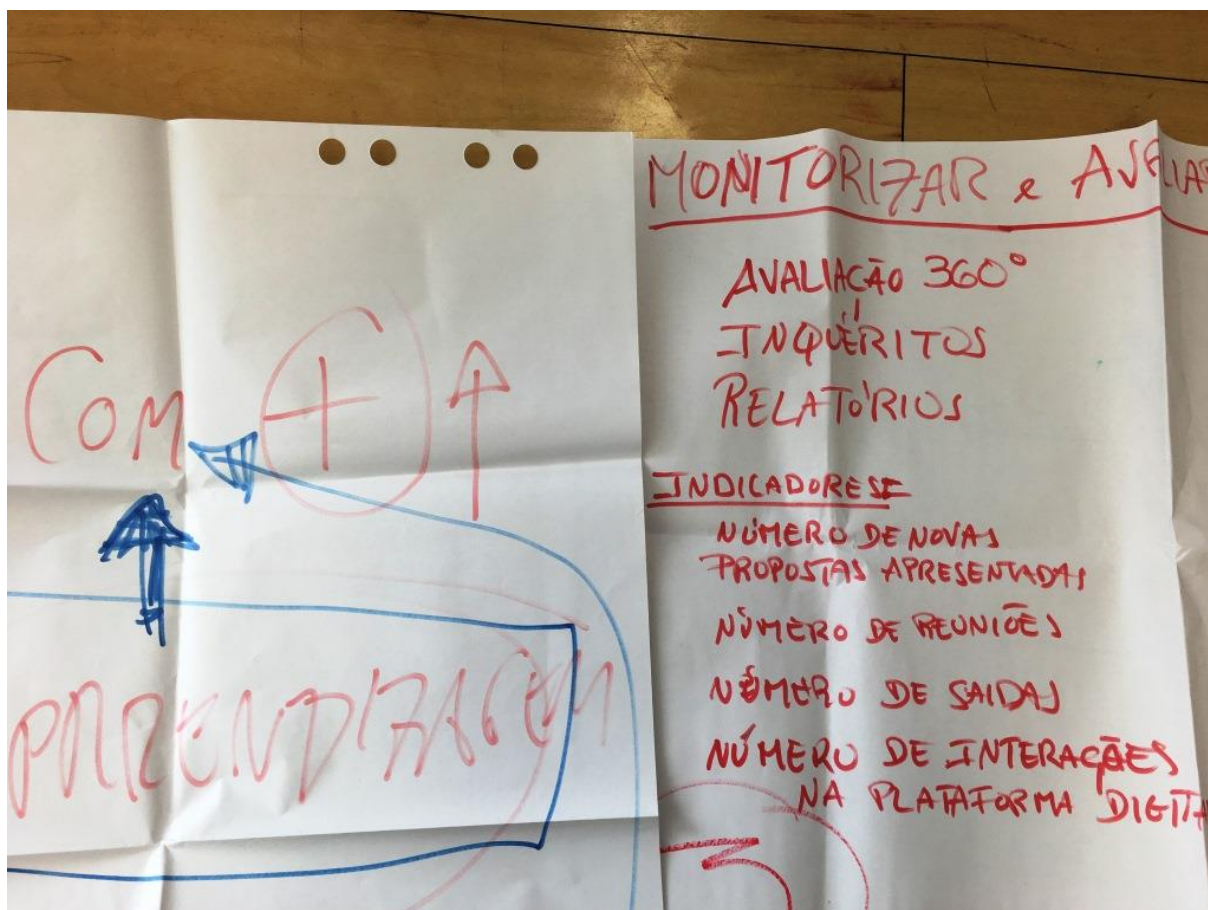
Criar um sistema de gestão documental, denominado Biblioteca Viva, de modo a que todos os trabalhadores da organização possam partilhar o seu conhecimento e, simultaneamente, pesquisar sobre processos e projetos de um modo eficaz e célere. O objetivo da Biblioteca Viva é a criação de uma base de conhecimento e partilha do mesmo no apoio a todos os trabalhadores e dirigentes, evitando assim a dissipação do conhecimento intergeracional pelas mudanças inerentes a processos de reorganização interna e de aposentação. A

Biblioteca Viva tem como finalidade a facilitação da partilha de conhecimento que é criado ao longo do tempo mas que, na sua maioria, se centra no indivíduo ou na unidade orgânica e se dissipa, promovendo uma fraca transferência de conhecimento. A Biblioteca Viva contribui também para uma partilha intergeracional.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
17.09.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	5 Pessoas

COM + APRENDIZAGEM



IDEIA

Criar um modelo de comunicação entre trabalhadores e dirigentes.

PROBLEMA A RESOLVER

Como implementar o desenvolvimento de uma cultura organizacional pró-ativa e criativa, conferindo maior autonomia aos trabalhadores e às equipas.

PROTÓTIPO

Melhorar a comunicação dos trabalhadores com os dirigentes, com o objetivo de aperfeiçoar o desempenho, a rotatividade e a motivação na entidade. Através de uma recolha de dados, realizada através de reuniões, entrevistas, *focus group*, inquéritos, e exercícios de *benchmarking*, é realizado um diagnóstico de necessidades de comunicação entre

trabalhadores e dirigentes. Posteriormente, o projeto é avaliado através de uma avaliação 360º com o objetivo de perceber o que melhorou na comunicação.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
01.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	6 Pessoas

DIA DO DESAFIO



IDEIA

Desenvolver metodologias para a partilha de conhecimento intergeracional.

PROBLEMA A RESOLVER

Promover o envolvimento intergeracional, garantindo a transferência de conhecimento.

PROTÓTIPO

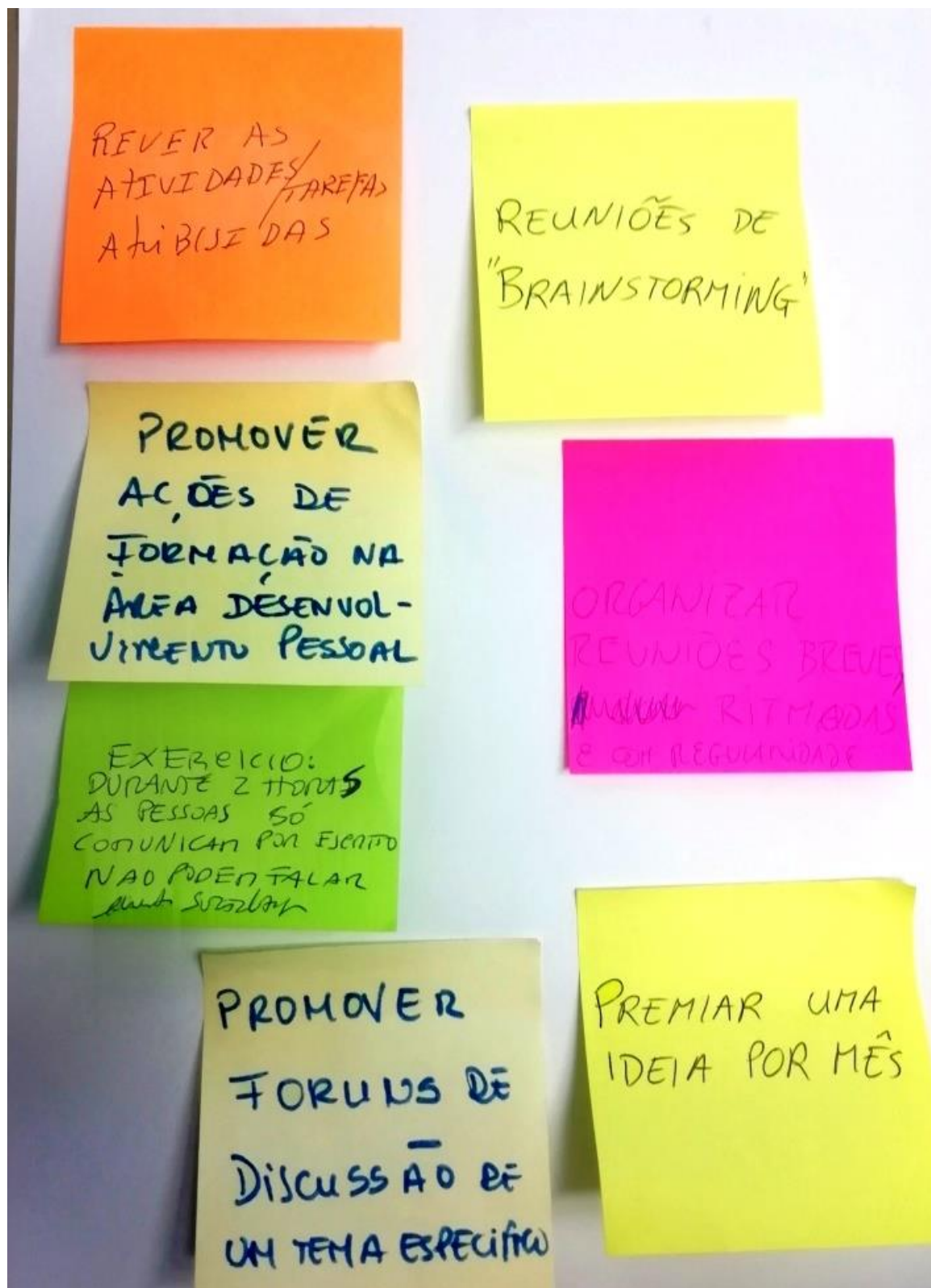
Promover a transferência intergeracional de conhecimento, com o objetivo de colmatar a falha na transferência de conhecimento. Através de sessões de partilha, intergeracional debatem-se as dificuldades sentidas por cada um dos trabalhadores para posteriormente serem encontradas soluções para a promoção da captura e partilha de conhecimento. Após esta fase, são realizadas oficinas de aprendizagem para a transmissão de conhecimento

das atividades e funções críticas do(s) trabalhador(es) de modo a garantir a transferência do saber de cada trabalhador.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
29.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	8 Pessoas

ENCONTRO DE IDEIAS



IDEIA

Desenvolver diferentes modalidades de reuniões e encontros, com o objetivo de promover a participação no processo de decisão

PROBLEMA A RESOLVER

Comunicação insuficiente no seio das equipas de trabalho.

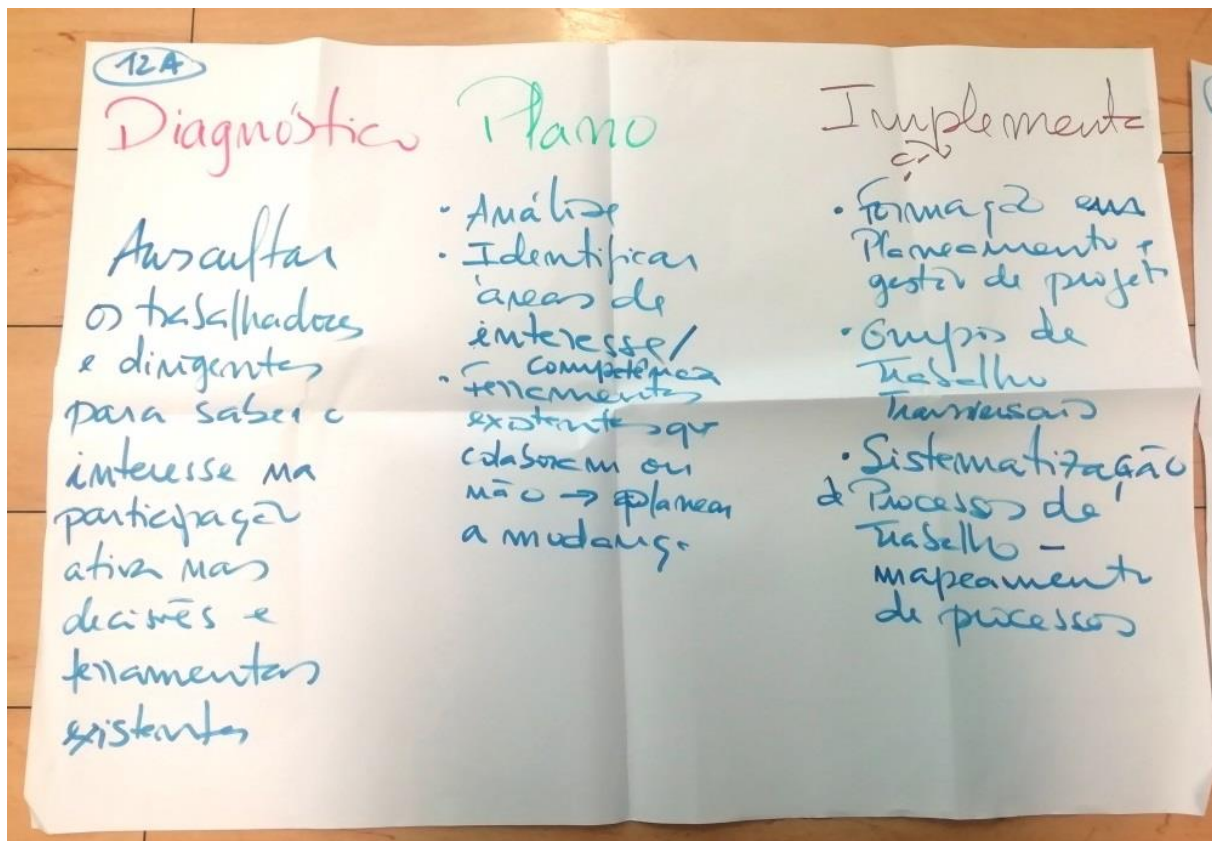
PROTÓTIPO

Desenvolver diferentes modalidades de reuniões e encontros em equipa que dinamizem a participação nos processos de decisão. Desta forma implementa-se um modelo de decisão participativo, onde todos os colaboradores se sentem mais envolvidos e comprometidos. O protótipo consistiu num jogo de representação de papéis, simulando uma reunião de trabalho de equipa. Cada elemento da equipa explanou a dinâmica a desenvolver em que o próprio seria o dinamizador, tendo sido apresentadas as seguintes dinâmicas: reuniões de planeamento, de acompanhamento e avaliação (rápidas e estruturadas), *brainstorming*, fóruns de discussão sobre temáticas específicas e sessões de formação não formal.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
03.12.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	8 Pessoas

ESTRUTURA DE GESTÃO DE PROJETOS



IDEIA

Criar uma estrutura de gestão de projetos com ferramentas de produtividade e uma agenda da organização de acesso a todos os trabalhadores.

PROBLEMA A RESOLVER

Ausência de ferramentas, métodos, controle e agenda que permitam o envolvimento dos recursos humanos na organização.

PROTÓTIPO

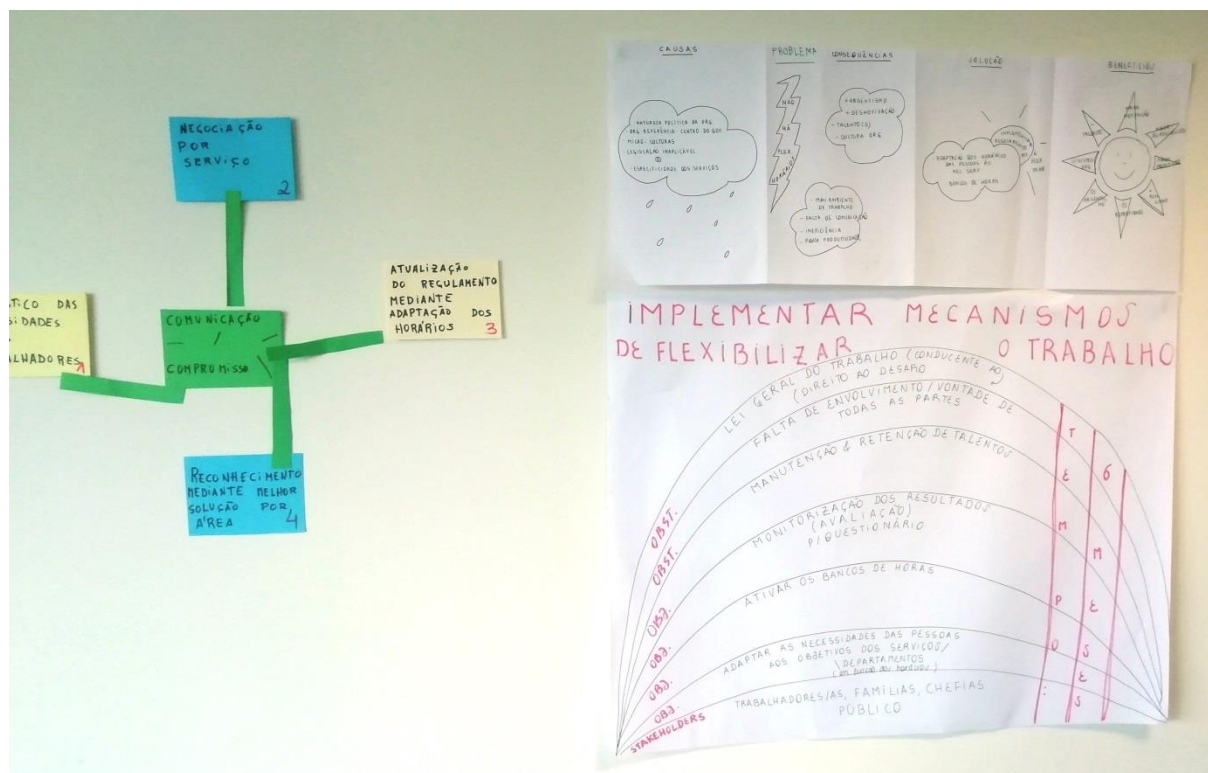
Implementar a metodologia de gestão de projetos para o aumento de produtividade, sistematização da informação e disseminação do conhecimento a todos os trabalhadores. Proceder ao diagnóstico de interesse na participação ativa nas decisões e no uso de ferramentas de gestão por parte de todos os trabalhadores e dirigentes da organização. Planejar, analisar e identificar as áreas de interesse e competências, assim como as ferramentas existentes que colaboram ou não para a mudança. Para a fase de

implementação, a equipa cria grupos de trabalho transversais, procedendo à sistematização e mapeamento dos processos de trabalho, investindo também na formação dos recursos humanos, nas áreas de planeamento e gestão de projetos. Monitorizar os processos implementados e recolher informação para a avaliação dos resultados do projeto.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
05.05.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	7 Pessoas

FLEXIBILIZAR O TRABALHO



IDEIA

Implementar mecanismos de flexibilização do trabalho, através da adaptação e aplicação do regulamento interno.

PROBLEMA A RESOLVER

Rigidez nos horários e nos espaços para a realização do trabalho.

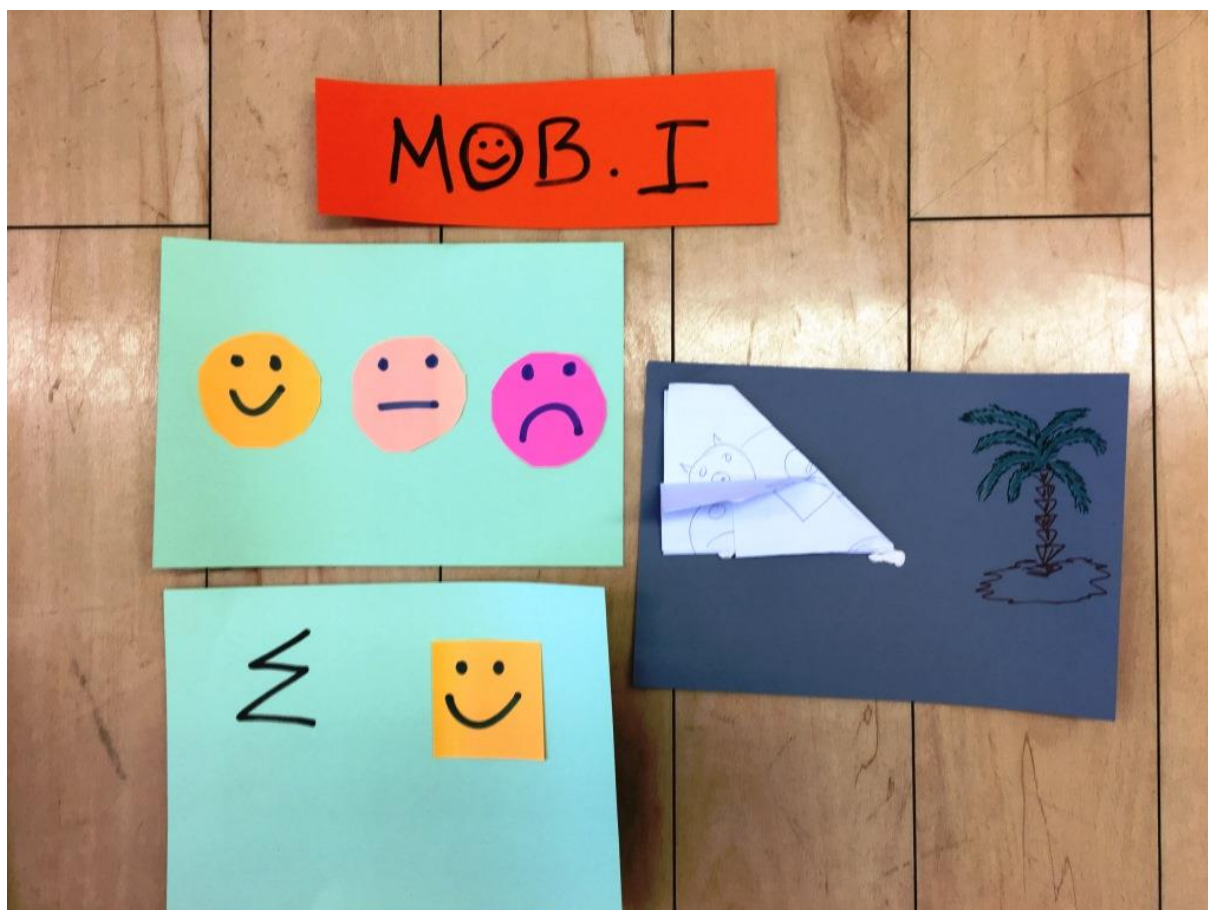
PROTÓTIPO

Diagnosticar, por unidades orgânicas, as especificidades das funções de trabalho e proceder à reavaliação e adaptação do regulamento interno da entidade pública quanto às modalidades e horários de trabalho. Proceder à adaptação dos horários de trabalho face às necessidades e objetivos do serviço. Criar bancos de horas e o teletrabalho pode conduzir a uma efetiva conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Ponderar o recurso ao mecanismo do «direito ao desafio», pois a implantação do projeto pode implicaria a suspensão temporária de regimes legais vigentes.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
16.07.2019	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	6 Pessoas

MOB.I



IDEIA

Implementar um modelo de participação de toda a equipa na resolução de problemas.

PROBLEMA A RESOLVER

Falta de comunicação, articulação e transparência entre equipas.

PROTÓTIPO

Implementar um modelo de participação entre os vários elementos da equipa de trabalho assim como entre as restantes equipas da unidade orgânica, de modo a atingir ambientes de trabalho mais positivos e produtivos. Criar um sistema de apoio à decisão partilhado, através de uma articulação e partilha de informação, de forma a criar espírito de equipa e viabilizar a troca e partilha de experiências, melhorar o desempenho dos trabalhadores e a comunicação entre eles, culminando num ambiente mais participado por todos.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
11.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	6 Pessoas

MOTIVAÇÃO 4.0



IDEIA

Criar uma abordagem que potencie os níveis motivacionais dos trabalhadores em funções públicas e que promova a produtividade.

PROBLEMA A RESOLVER

Desmotivação dos recursos humanos.

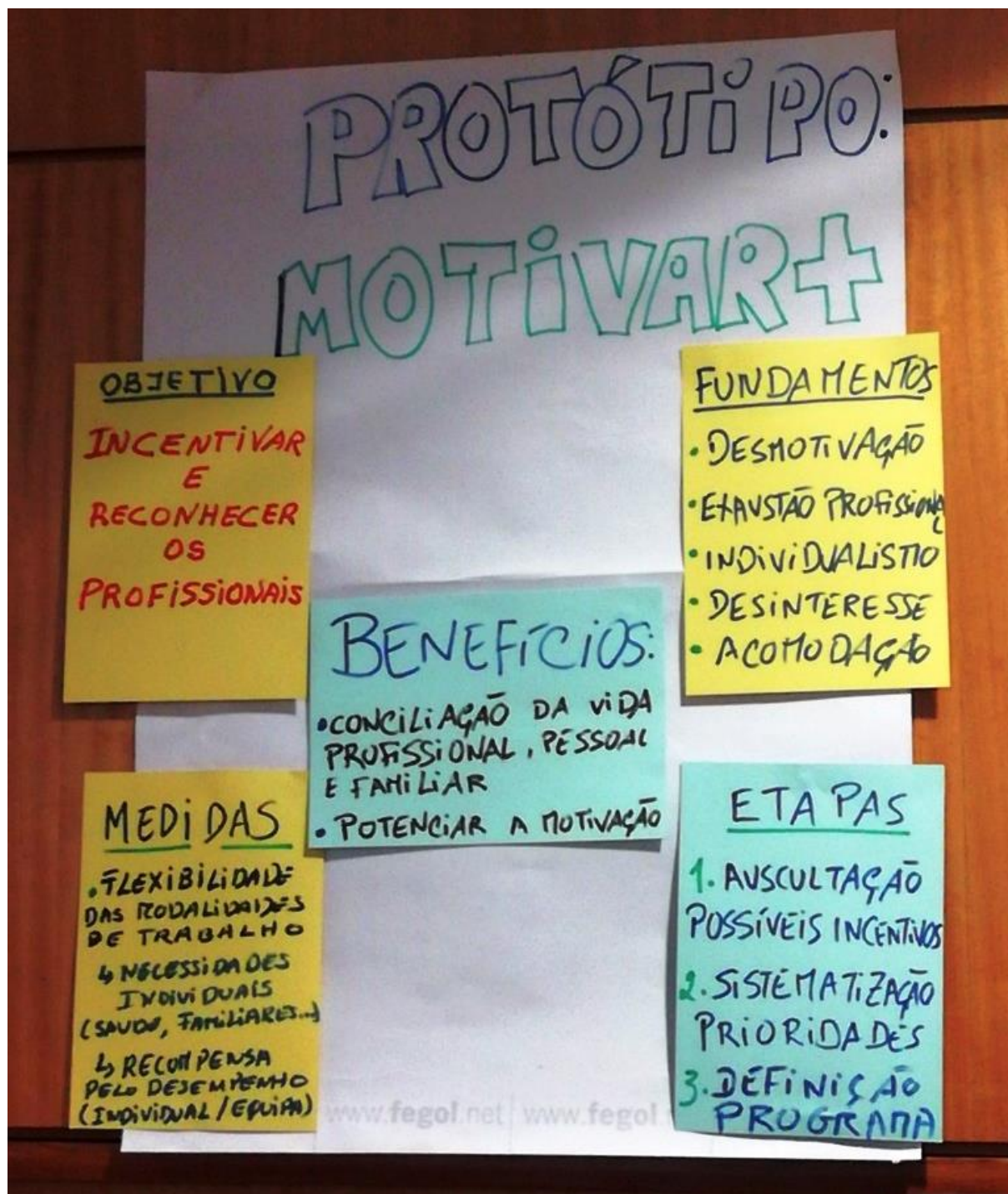
PROTÓTIPO

Desenvolver um conjunto de ações que visam a atuação ao nível externo (qualidade do serviço público e imagem e credibilidade das entidades públicas) e interno (produtividade organizacional, ambiente de trabalho e atração e retenção de trabalhadores). Caracterizar o clima organizacional e motivacional dos trabalhadores (avaliação) e realizar iniciativas de participação dos trabalhadores na identificação de soluções facilitadoras dos níveis motivacionais (intervenção).

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
05.06.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	6 Pessoas

MOTIVAR +



IDEIA

Implementar um sistema de reconhecimento pessoal e profissional.

PROBLEMA A RESOLVER

Desmotivação no local de trabalho por falta de reconhecimento e incentivos profissionais.

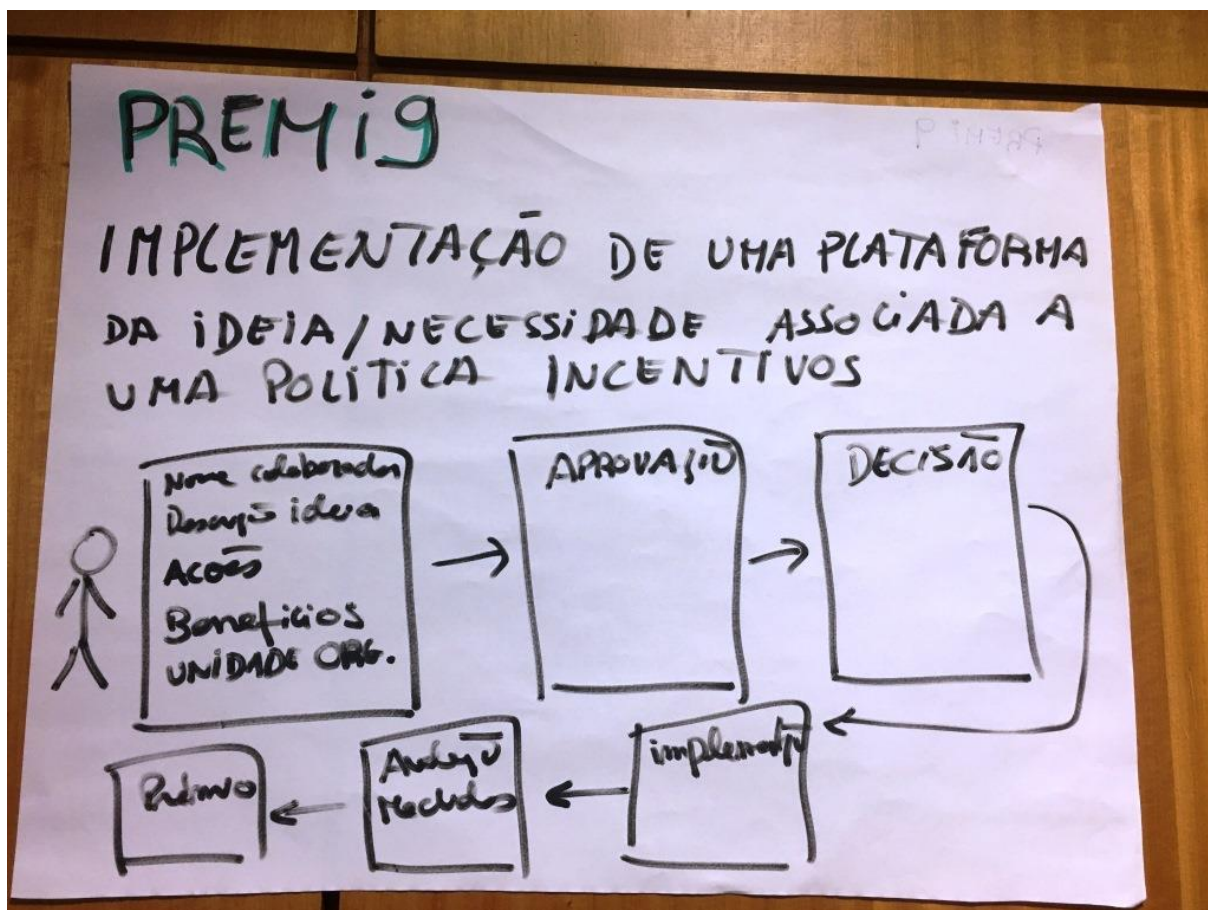
PROTÓTIPO

Criar um sistema de reconhecimento pessoal e profissional com a finalidade de incentivar e reconhecer os trabalhadores, diminuir a desmotivação, prevenir a exaustão profissional e combater o individualismo, o desinteresse e a acomodação dos trabalhadores. Pretende-se implementar a flexibilidade na modalidade de horários, face às necessidades individuais (na saúde individual, no seio familiar) e implementar um sistema de recompensas pelo desempenho (individual e em equipa) como incentivo e reconhecimento dos profissionais.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
01.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	7 Pessoas

PRÉMIO



IDEIA

Desenvolver metodologias de envolvimento e participação dos trabalhadores para a melhoria do funcionamento do serviço.

PROBLEMA A RESOLVER

Falta de mecanismos para identificar as necessidades dos trabalhadores.

PROTÓTIPO

Identificar as necessidades dos trabalhadores, de modo a que as suas propostas e as suas necessidades estejam ligadas a uma política de incentivos, o que contribui para uma melhoria do serviço e para a valorização dos próprios trabalhadores. Através de uma plataforma, os trabalhadores submetem ideias para serem analisadas por uma comissão que emite um parecer e que as envia para aprovação superior. Esta política de incentivos e

de sensibilização para a participação com ideias faria com que os trabalhadores se sentissem uma parte envolvida na melhoria do ambiente de trabalho, sendo valorizados e reconhecidos e aumentando a sua produtividade e inovação.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
03.12.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	8 Pessoas

SMILE - SOLTA MELHOR @ INOVAÇÃO EM LINHAS ESTRATÉGICAS



IDEIA

Criar um concurso de ideias para a definição de um alinhamento estratégico na organização.

PROBLEMA A RESOLVER

Falta de alinhamento estratégico na organização.

PROTÓTIPO

Criar um concurso de ideias que corresponda às necessidades e expectativas dos trabalhadores e da organização com o objetivo de viabilizar o contributo de todos para a estruturação e alinhamento estratégico. Sensibilizar trabalhadores e dirigentes, para a participação no processo de construção e mudança organizacional com ideias efetivas. Posteriormente seria criada uma equipa multidisciplinar que iria avaliar essas ideias e a sua exequibilidade e acompanhar os processos até à sua implementação. O concurso de ideias teria como prémio a atribuição de uma bolsa de formação aos vencedores.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
12.11.2019	Auditório do INA, Lisboa	Valorização dos Recursos Humanos	7 Pessoas

IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA A MELHORIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

LISTA DE IDEIAS E PROTÓTIPOS

Nas sessões do Dia Aberto à Inovação foram criados 8 protótipos para ideias inovadoras no domínio da melhoria dos ambientes de trabalho:

A Tocha

Autonomia-Conciliação-Responsabilidade

Equipa C

Flexibilizar para regulamentar

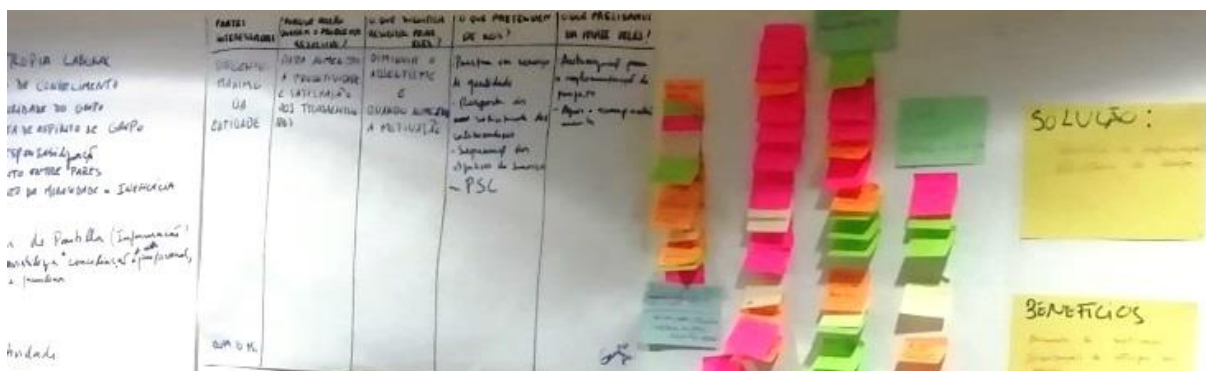
GTT: Gestão do Tempo de Trabalho

PPF: Plataforma_Prémios_Família

Sala da Inovação

Team Challenge

A TOCHA



IDEIA

Desenvolver um modelo de partilha de informação na equipa de modo a contribuir para uma substituição imediata quando ocorra um imprevisto pessoal por parte de um dos elementos.

PROBLEMA A RESOLVER

Como promover a partilha de informação para viabilizar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?

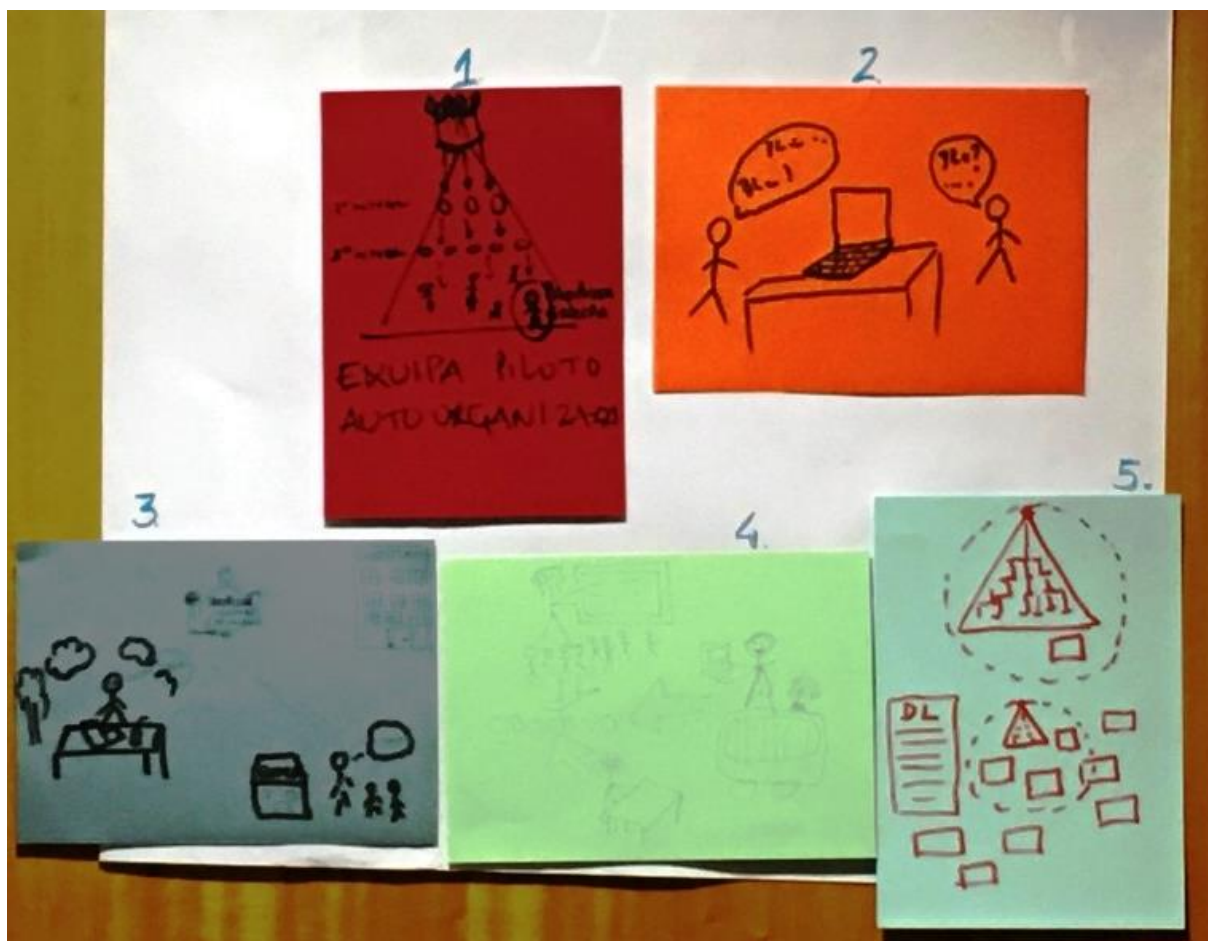
PROTÓTIPO

Promover a partilha de informação em cada unidade orgânica, de modo a viabilizar a polivalência na equipa para que qualquer colaborador possa substituir e ser substituído na realização das tarefas. Nesta partilha de soluções, através de um levantamento das tarefas inadiáveis para atividades críticas, assegura-se através da utilização de uma ferramenta informática, a continuidade no serviço, contribuindo para uma maior motivação pessoal e de grupo, diminuído a entropia laboral aquando de um imprevisto pessoal. Deste modo, através da designação de dois responsáveis e de uma linguagem clara, procede-se a uma uniformização do processo, de modo a que fossem assegurados os cumprimentos dos tempos de trabalho, contribuindo-se para uma maior conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
15.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	5 Pessoas

AUTONOMIA-CONCILIAÇÃO-RESPONSABILIDADE



IDEIA

Criar uma equipa-piloto com autonomia para assegurar a conciliação da vida profissional e pessoal numa unidade orgânica.

PROBLEMA A RESOLVER

Recursos insuficientes para garantir a conciliação da vida profissional e pessoal.

PROTÓTIPO

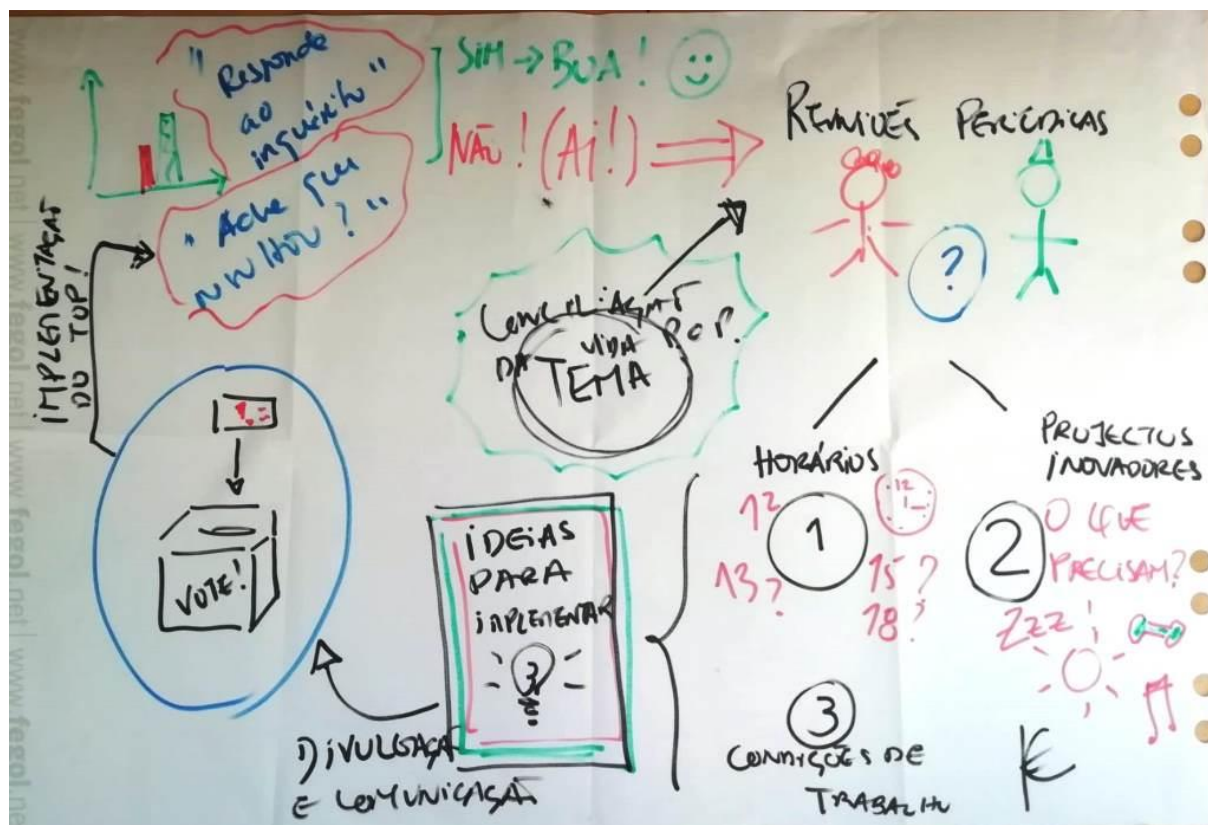
Aumentar o recurso aos instrumentos de conciliação da vida profissional e pessoal através da criação, dentro de uma unidade orgânica, de uma equipa-piloto detentora de autonomia financeira e organizacional, sem dependência direta da estrutura hierárquica. Nessa mesma unidade, todos trabalhariam com objetivos partilhados e em projetos comuns. A distribuição das tarefas e dos horários de trabalho respeitariam as necessidades dos elementos da

equipa, bem como do próprio serviço, salvaguardando os objetivos a atingir. Os resultados positivos desta equipa-piloto seriam replicados pelas outras unidades orgânicas, com os ajustamentos considerados necessários.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
12.11.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	7 Pessoas

EQUIPA C



IDEIA

Criar um mecanismo interno na entidade de modo a perceber como melhorar a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional.

PROBLEMA A RESOLVER

Promover conciliação da vida pessoal e profissional através de uma maior autonomia laboral.

PROTÓTIPO

Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente através de instrumentos de conciliação de vida profissional, pessoal e familiar aumentando os níveis de autonomia laboral. Implementar um sistema que identifique medidas a aplicar posteriormente, tendo em conta que a falta de autonomia e a desmotivação, não promovem a inovação e a produtividade e, consequentemente, desencadeia a fuga de talentos e aumentam os riscos psicossociais.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
11.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	5 Pessoas

FLEXIBILIZAR PARA REGULAMENTAR



IDEIA

Criar um regulamento interno que permita flexibilizar os horários de trabalho em função das necessidades dos trabalhadores e da organização.

PROBLEMA A RESOLVER

Desajustamento dos horários de trabalho.

PROTÓTIPO

Harmonizar o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar através da auscultação das expectativas dos trabalhadores, no que concerne ao ajustamento dos horários de trabalho em função das necessidades da sua vida pessoal. Inovar na criação de medidas que equilibrem as expectativas e exigências dos trabalhadores e da organização, propondo a criação de um regulamento interno flexível e ajustado.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
12.11.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	6 Pessoas

GTT: GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO



IDEIA

Criar um modelo de gestão de tempo de trabalho versátil e adaptado.

PROBLEMA A RESOLVER

Ausência de planos de gestão de tempo de trabalho.

PROTÓTIPO

Identificar os constrangimentos a uma efetiva conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nos organismos. Criar um modelo de gestão do tempo de trabalho, que fosse flexível e adaptado à realidade de cada organismo, unidade orgânica e do próprio trabalhador, sendo negociado entre este e o dirigente direto. Implementar o teletrabalho e as jornadas contínuas, para além da instituição do 'Dia da Família' (dia para convívio e partilha entre os trabalhadores e os seus familiares no local de trabalho). Através da gestão da diversidade e da flexibilidade de horários, promove-se o equilíbrio da vida familiar e profissional, assim

como a motivação, colaboração e criatividade das equipas de trabalhadores. Pretende-se o cumprimento dos objetivos de trabalho e seus prazos, logo na melhoria do serviço que cada organismo presta.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
29.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	8 Pessoas

PPF: PLATAFORMA_PRÉMIOS_FAMÍLIA



IDEIA

Criar uma academia de conhecimento.

PROBLEMA A RESOLVER

Como implementar uma política de incentivos que permita conciliar a vida profissional, pessoal e familiar.

PROTÓTIPO

Implementar uma política que permita uma efetiva conciliação da vida profissional, pessoal e familiar numa entidade, através da criação de uma plataforma *online* que, através da monitorização da execução dos objetivos estabelecidos a cada trabalhador, gerasse incentivos que promovessem uma real harmonia entre a vida profissional, pessoal e familiar. Conjuguar os objetivos da entidade, das unidades orgânicas e dos trabalhadores, de forma a criar um sistema de registo de métricas de execução, que converge em incentivos que correspondem à dispensa de justificação para ausências para acompanhamento de familiares ou filhos, ao gozo de períodos de tempo para atividades lúdicas ou desportivas, à frequência de formação e, também, a progressões na carreira.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
15.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	4 Pessoas

SALA DA INOVAÇÃO



IDEIA

Criar metodologias para a conciliação da vida profissional e pessoal de forma participada.

PROBLEMA A RESOLVER

Ausência de metodologias promotoras do envolvimento dos trabalhadores na promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

PROTÓTIPO

Criar uma sala da inovação com o objetivo de promover um ambiente criativo e informal, propício à partilha de ideias. O objetivo na sala de inovação, seria o de proporcionar, a partir de um ambiente informal, momentos criativos para a produção de ideias inovadoras, de modo a encontrar novas soluções, para a criação de novas metodologias para a melhoria

das condições de vida dos trabalhadores e da conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
25.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	7 Pessoas

TEAM CHALLENGE



IDEIA

Criar uma nova metodologia de otimização da organização do trabalho que melhore as condições de vida dos trabalhadores e promova a conciliação da vida profissional e pessoal.

PROBLEMA A RESOLVER

Aplicação escassa e pouco uniforme dos instrumentos para a conciliação da vida profissional e pessoal.

PROTÓTIPO

Desenvolver um momento de reunião de equipa, denominado de *team challenge*, onde cada pessoa lançaria um dado. Em cada face do mesmo estariam descritas as diversas atividades que poderiam ser realizadas, uma vez por mês, por um período de seis meses, como por exemplo, *Brainstorming* anónimo através de *chat*, criação de grupos de trabalho transversais, promoção da entreajuda a partir de situações individuais; reuniões de *team building*, *ted talk* com oradores da organização identificação de uma competência e criação de um desafio. O desenvolvimento destas dinâmicas fazem emergir trabalhadores mais envolvidos, participativos e motivados, uma organização mais coesa, produtiva e otimizada, e contribuir para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
26.11.2019	Auditório do INA, Lisboa	Melhoria dos Ambientes de Trabalho	6 Pessoas

IDEIAS E PROTÓTIPOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE MODELOS DE GESTÃO

LISTA DE IDEIAS E PROTÓTIPOS

Nas sessões do Dia Aberto à Inovação foram criados 10 protótipos para ideias inovadoras no domínio do desenvolvimento de modelos de gestão:

APPforum

Bem-me-quer AP

B.U.O (Boletim da Unidade Orgânica)

COLABIN

COMUNICA-TE

Inovar até à Igualdade

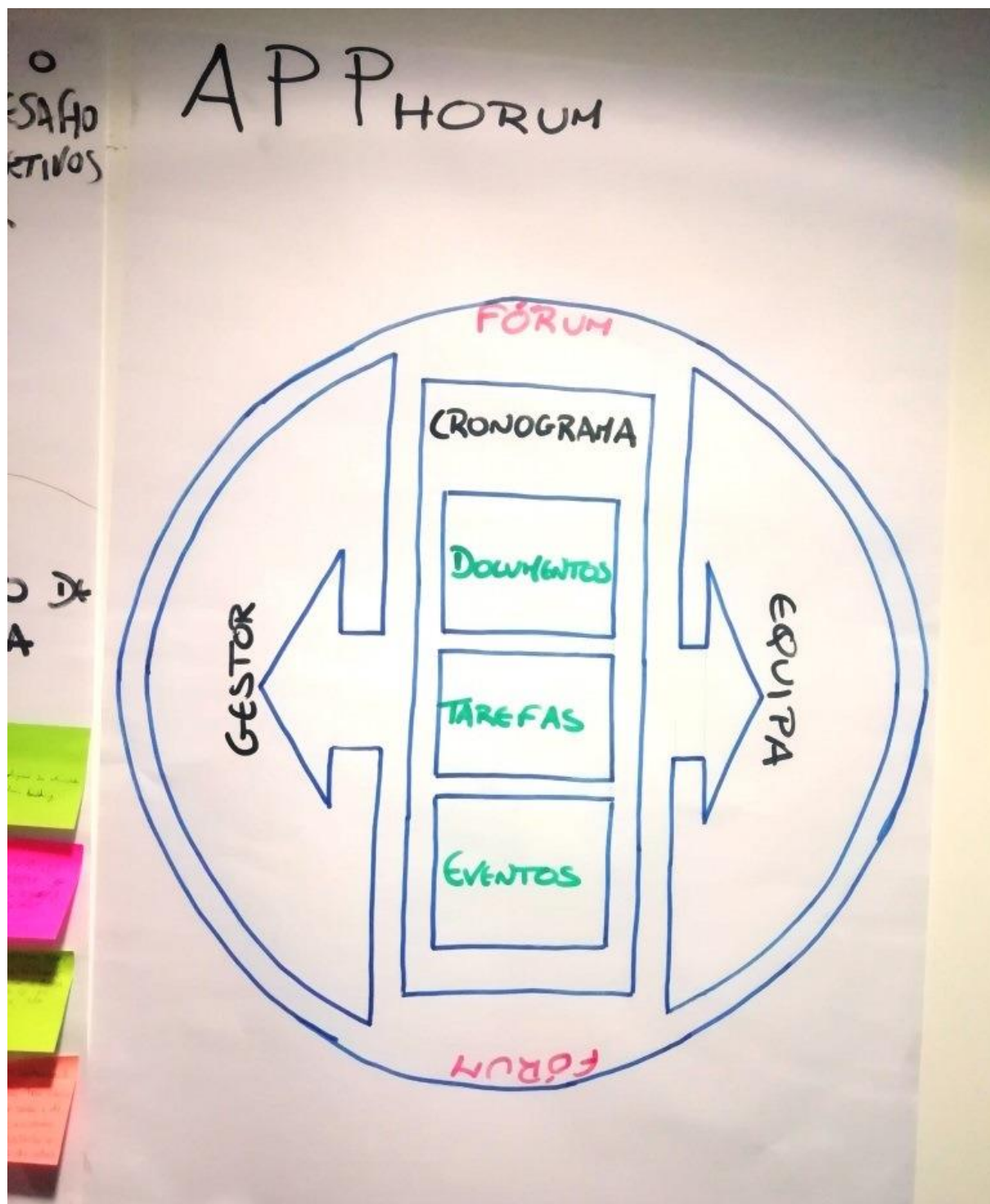
Nós Colaboramos

Os Colaboradores Importam

REDE.MTSSS.COM

Rede Sustentável

APPHORUM



IDEIA

Criar uma plataforma colaborativa de gestão de projetos internos.

PROBLEMA A RESOLVER

Dificuldade em colaborar em equipa.

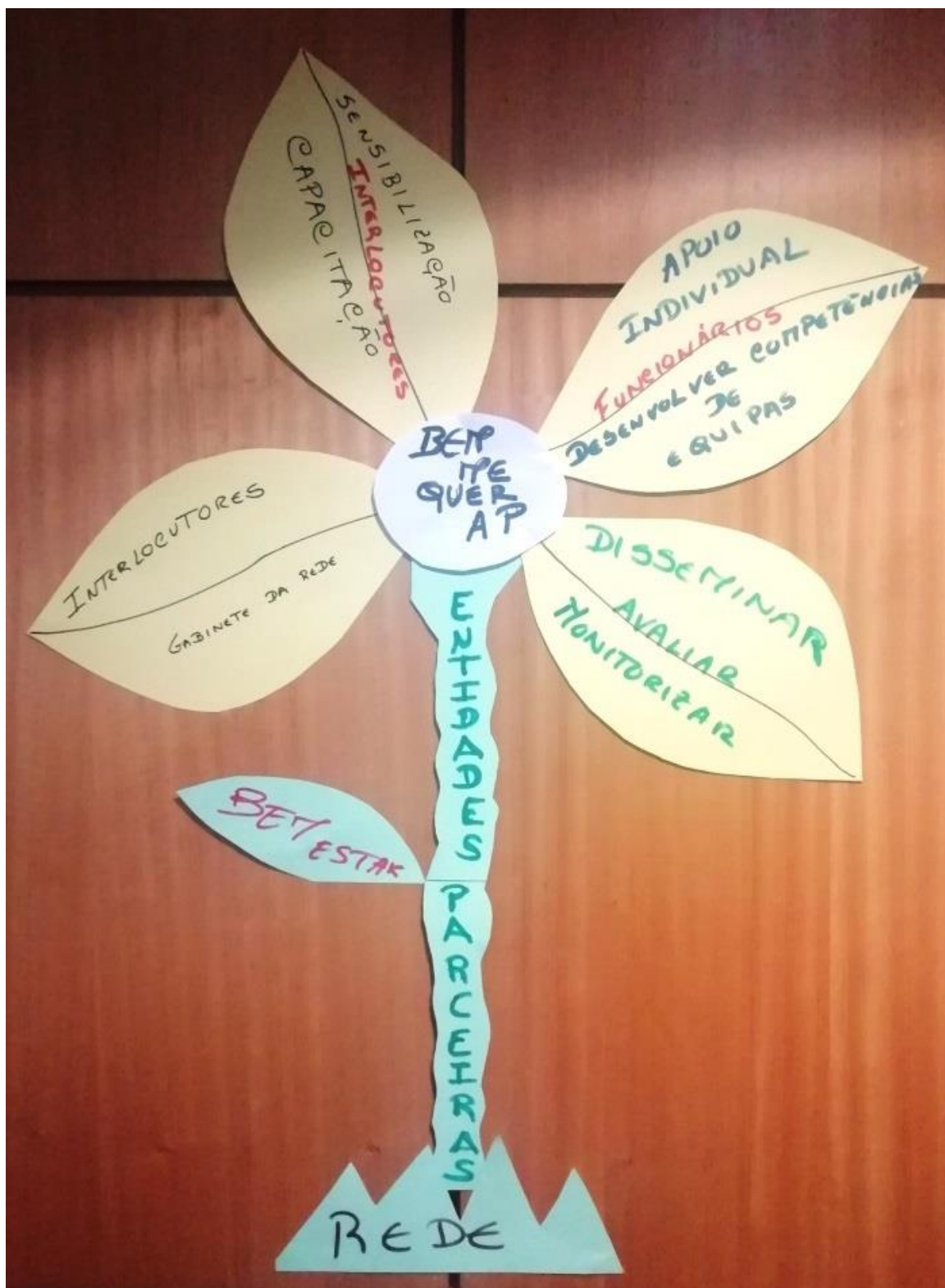
PROTÓTIPO

Criar uma plataforma que facilita a implementação, gestão e monitorização de projetos. Através de um fórum, todos os elementos de cada equipa de projeto, independentemente da unidade orgânica onde estejam inseridos, podem realizar as tarefas que lhes estejam atribuídas, receber e inserir documentos ou criar eventos, seguindo um cronograma estabelecido e mantendo um contacto permanente entre os outros elementos da equipa e o gestor do projeto. A execução de projetos, pretende-se que seja mais célere, bem como a identificação de problemas, a discussão de soluções e a partilha da informação. Esta aplicação fomenta o espírito de equipa e diminui os conflitos internos.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
17.09.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	5 Pessoas

BEM-ME-QUER AP



IDEIA

Criar uma rede de promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores da administração pública.

PROBLEMA A RESOLVER

Inexistência de uma rede formal de apoio aos trabalhadores com problemas de saúde do foro psicológico.

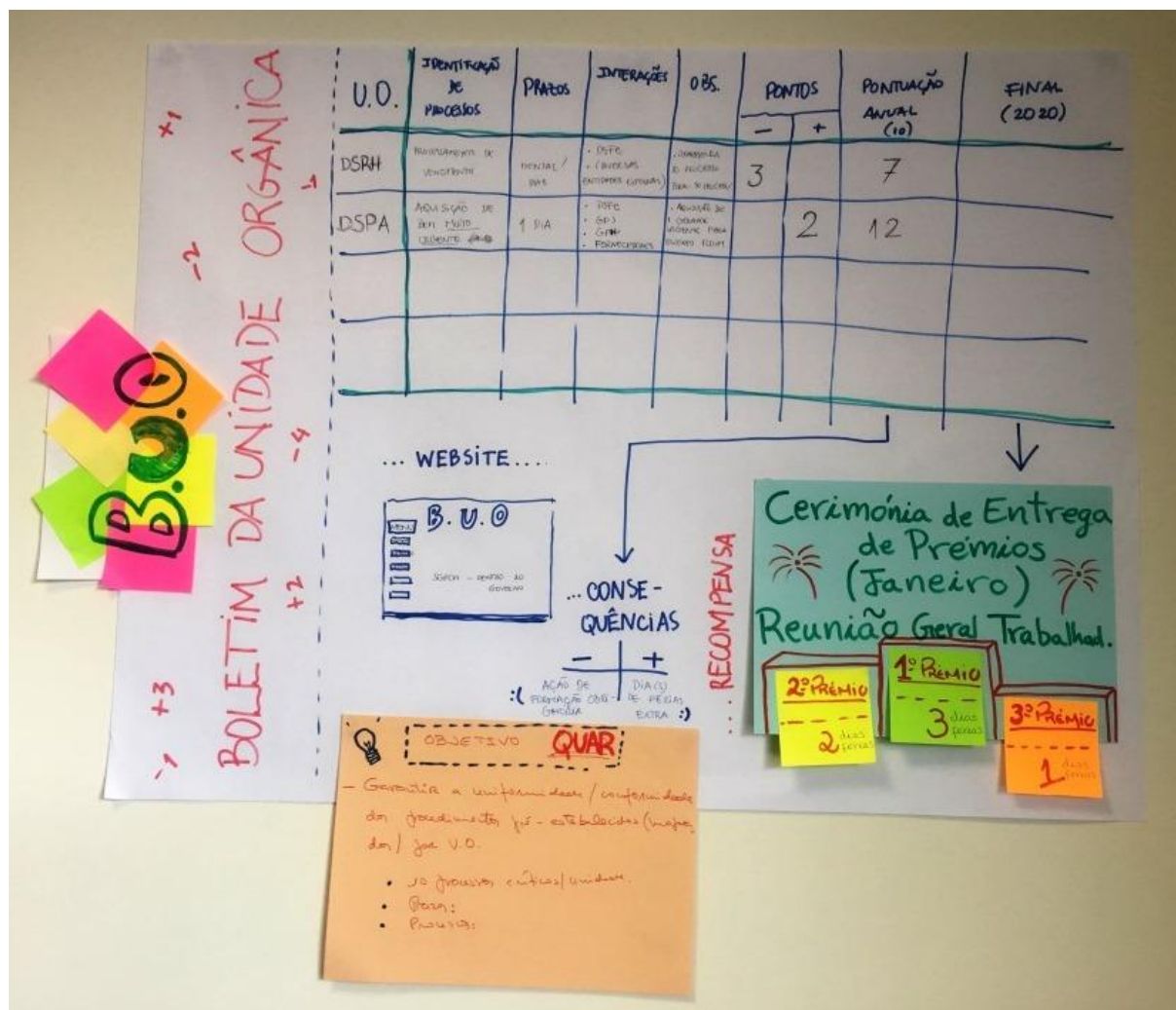
PROTÓTIPO

Criar uma Rede de Apoio aos trabalhadores da Administração Pública com problemas de saúde do foro psicológico e social. A rede desenvolve a sua intervenção no diagnóstico dos trabalhadores e no seu acompanhamento psicossocial. Poderiam recorrer a este apoio os trabalhadores, por sua iniciativa ou encaminhados pelas entidades onde trabalham. Esta rede visa ainda assegurar a promoção de ambientes de trabalho saudáveis através de campanhas de sensibilização e capacitação na área da saúde mental. Colaboram na implementação desta rede diferentes entidades da administração pública direta e indireta do Estado e da administração local que disponibilizam recursos humanos e logísticos.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
10.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	8 Pessoas

B.U.O (BOLETIM DA UNIDADE ORGÂNICA)



IDEIA

Criar o Boletim da Unidade Orgânica (plataforma de gestão de processos por pontuação).

PROBLEMA A RESOLVER

Inadequação da gestão dos recursos internos disponíveis.

PROTÓTIPO

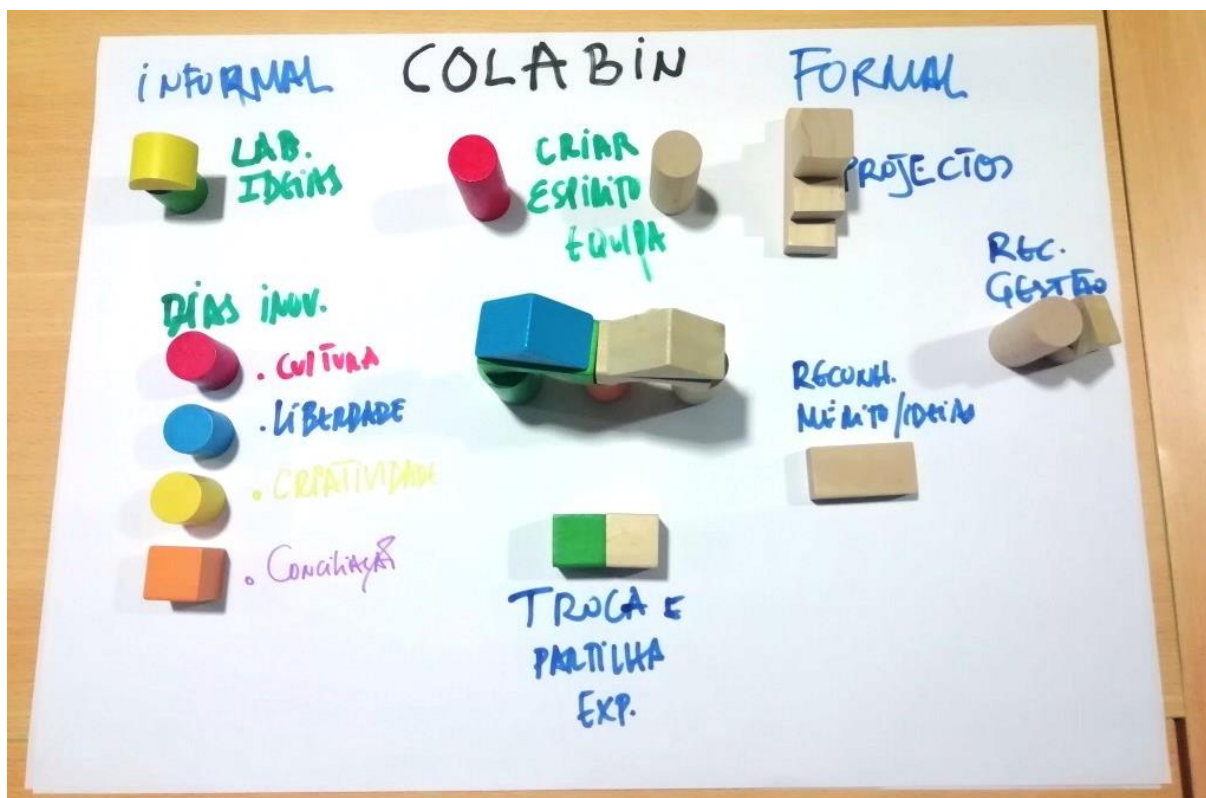
Criar uma plataforma de gestão, para garantir a uniformidade dos procedimentos pré-estabelecidos nas unidades orgânicas que contribua para o cumprimento dos prazos estabelecidos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR). Através da atribuição

de pontos no cumprimento dos prazos, por trabalhador e equipas das unidades orgânicas, a pontuação obtida reverte em prémios de reconhecimento para o trabalhador, nomeadamente, dias de férias. O não cumprimento dos prazos, implica a perda de pontuação e prejudica os objetivos do trabalhador e da equipa. O B.U.O. surge a partir dos resultados produzidos na plataforma e serve como forma de divulgação e estímulo para o cumprimento dos processos e respetivos prazos em cada unidade orgânica, contribuindo para uma agilização e uniformização desses processos e melhor gestão dos mesmos.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
16.07.2019	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	8 Pessoas

COLABIN



IDEIA

Criar uma plataforma colaborativa da identidade da organização formal e informal.

PROBLEMA A RESOLVER

Ausência de trabalho colaborativo numa entidade pública.

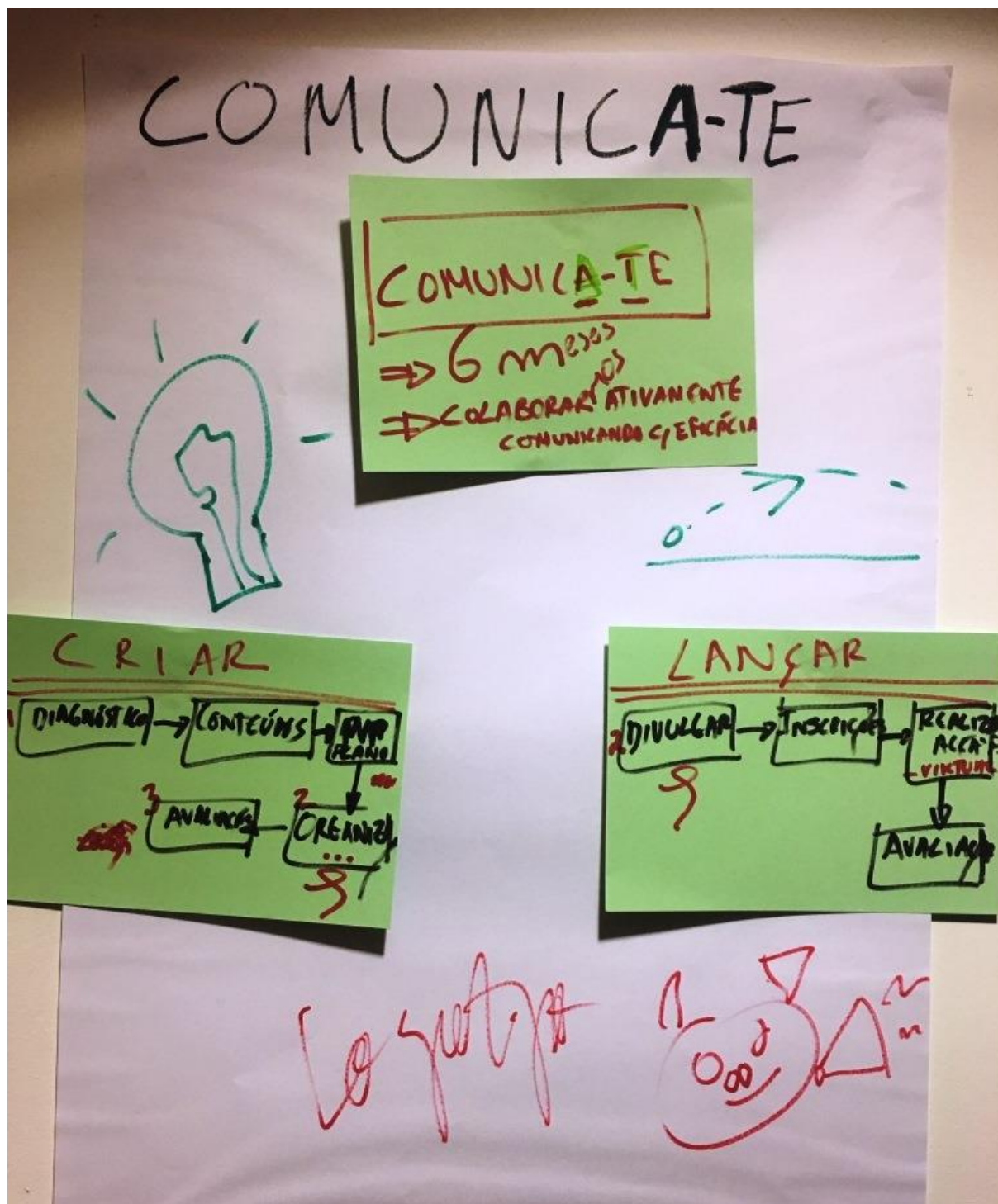
PROTÓTIPO

Criar uma plataforma que espelhe a dimensão formal e informal da entidade pública. Esta plataforma tem, no nível informal, um laboratório de ideias onde todos os colaboradores podem deixar ideias de melhoria da organização e dinamiza dias da inovação temáticos. Na perspetiva formal, a plataforma contém a definição de procedimentos para a gestão de projetos. Através desta plataforma são atribuídos prémios de mérito a ideias e talentos. Uma outra área, na dimensão formal da plataforma, cria-se uma base de conhecimento de apoio à gestão. Por último, numa perspetiva transversal, a plataforma tem como finalidade criar um espírito de equipa e viabilizar a troca e partilha de experiências.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
24.09.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	4 Pessoas

COMUNICA-TE



IDEIA

Criar diversas metodologias para melhorar a comunicação interna e interinstitucional nas entidades da administração pública.

PROBLEMA A RESOLVER

Défice na comunicação interna e interinstitucional.

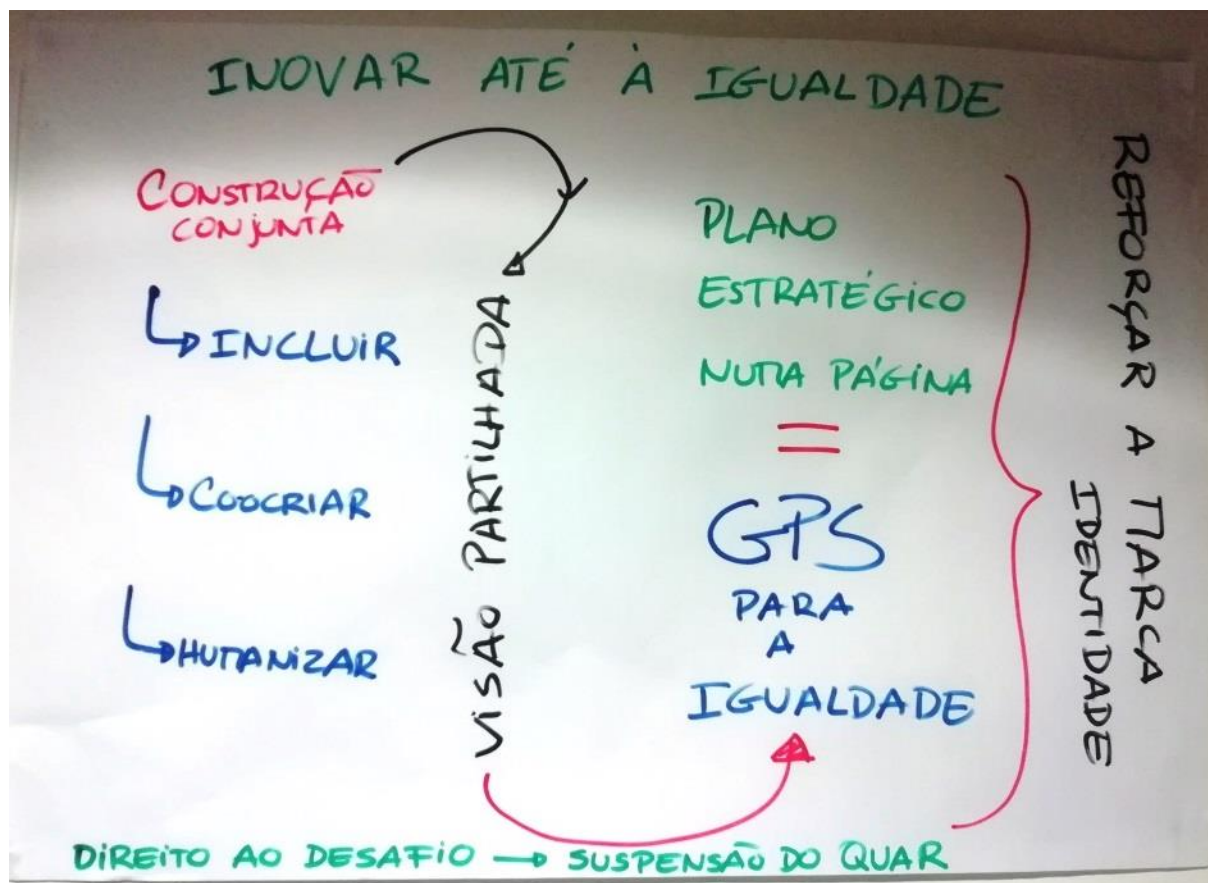
PROTÓTIPO

Capacitar os trabalhadores na área da comunicação organizacional. Esta ideia é lançada pela direção de topo, que comunica previamente a todos os colaboradores o projeto, salientando-se o facto de todas as pessoas deverem estar envolvidas, tanto dirigentes como trabalhadores. Através de uma plataforma criada para o efeito, podem ser lançadas sugestões de temas a abordar, bem como de assuntos que sejam considerados pertinentes para o projeto.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
10.12.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	6 Pessoas

INOVAR ATÉ À IGUALDADE



IDEIA

Aplicar os instrumentos de gestão com uma visão partilhada dos resultados a alcançar.

PROBLEMA A RESOLVER

Falta de visão partilhada dos resultados comuns a alcançar.

PROTÓTIPO

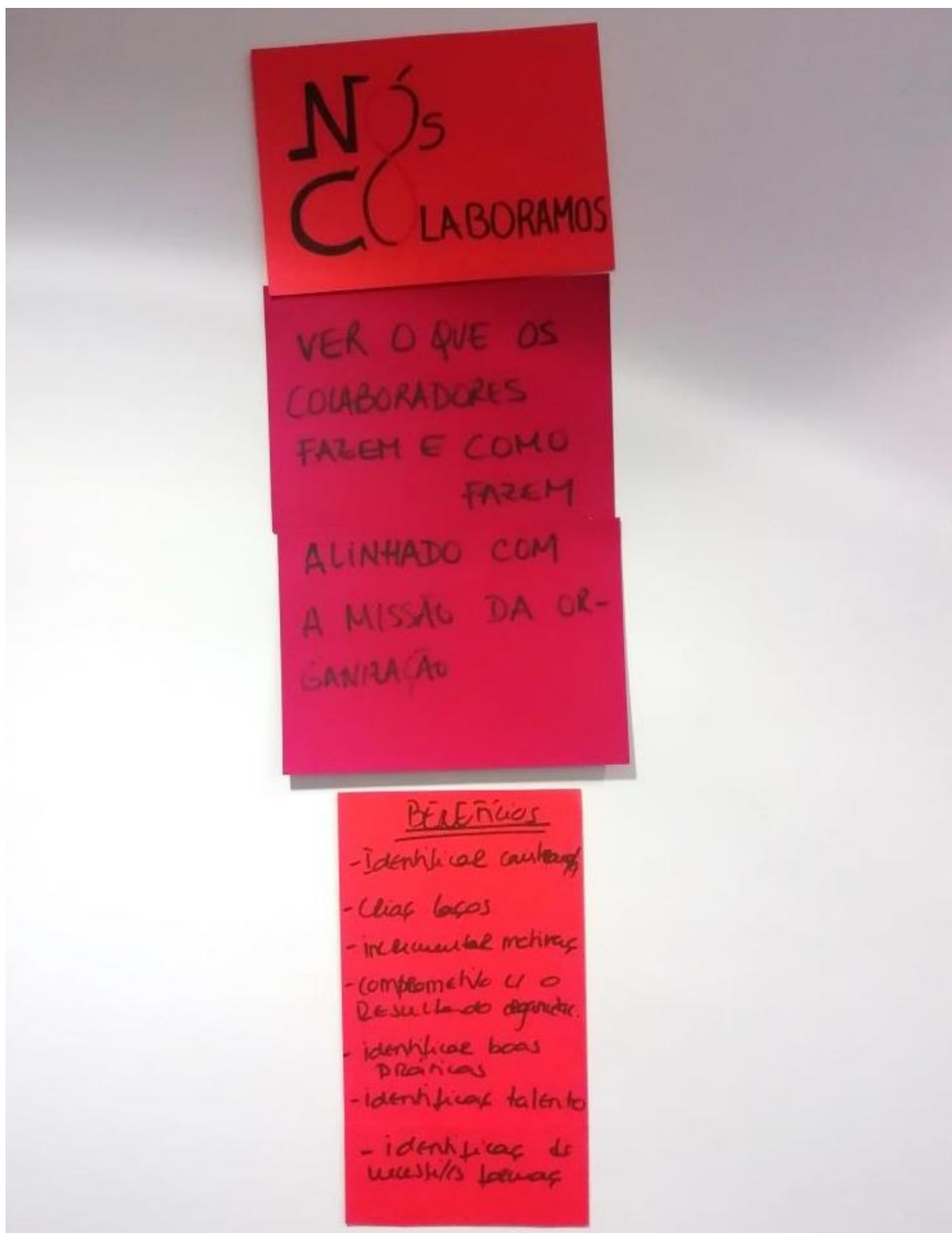
Promover a aplicação efetiva dos instrumentos de gestão alinhados numa visão global da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que espelhe os resultados comuns e integradores de todas as unidades orgânicas. Dinamizar sessões de cocriação, onde participem trabalhadores e dirigentes, para a definição dos objetivos comuns e formulação de um plano estratégico de longo prazo. Este plano constitui-se como um instrumento orientador da estratégia de intervenção na organização e reforça a marca e a identidade da mesma. Esta ideia pode ser testada através de um projeto experimental com recurso ao

mecanismo do direito ao desafio que suspenderia o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), bem como o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho para a Administração Pública (SIADAP).

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
26.11.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	6 Pessoas

NÓS COLABORAMOS



IDEIA

Desenvolver um diagnóstico interno para aferição das funções de cada colaborador nas diferentes unidades orgânicas, de modo a perceber as dificuldades de comunicação existentes no âmbito do trabalho colaborativo na organização.

PROBLEMA A RESOLVER

Ausência de trabalho colaborativo numa entidade pública.

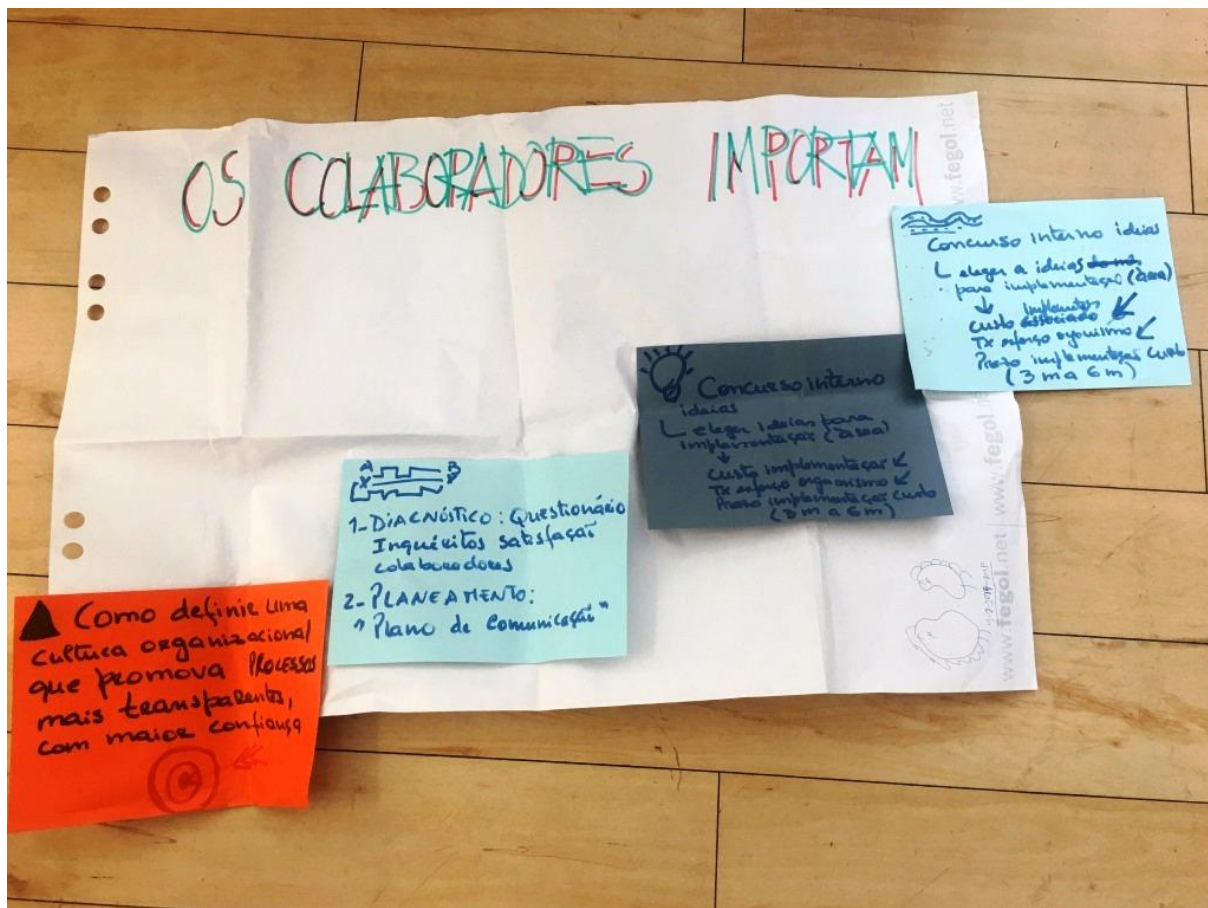
PROTÓTIPO

Implementar o diagnóstico do projeto, auscultando numa primeira fase dirigentes em cargos de direção superior e em cargos de direção intermédia e, posteriormente, os trabalhadores de todas as unidades orgânicas. Este diagnóstico pretende identificar os processos e os procedimentos internos, o clima organizacional, os canais de informação interna e formas de reconhecimento dos trabalhadores. Na sequência deste diagnóstico, uma equipa interna desenvolverá um projeto de intervenção adequado e focado nas fragilidades identificadas no âmbito do trabalho colaborativo na organização.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
24.09.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	5 Pessoas

OS COLABORADORES IMPORTAM



IDEIA

Tornar os processos mais transparentes através de uma maior confiança dos colaboradores.

PROBLEMA A RESOLVER

Aumentar a transparência nos processos, tendo por objetivo a definição de um modelo de partilha cruzada de informação.

PROTÓTIPO

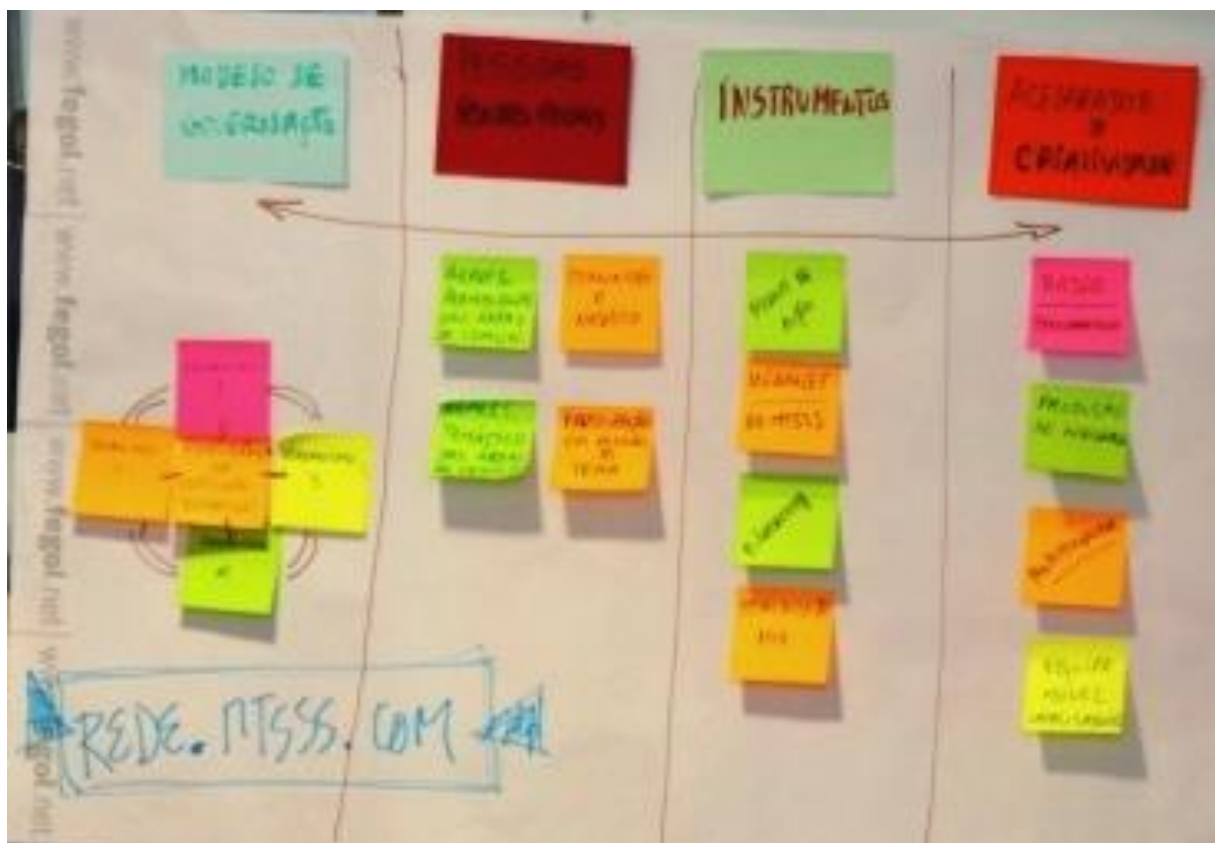
Criar um modelo de partilha cruzada de informação (vertical e horizontal), pró-ativa e orientada para a criação de novas redes de comunicação interdepartamental. Este modelo tem como objetivo perceber, em primeiro lugar junto dos colaboradores e através de um questionário, a satisfação dos mesmos no que concerne à confiança e a questões-chave relativas à transparência dos processos na sua entidade. Após análise de resultados, deve-

se planejar uma comunicação interna mais transparente e clara para todos os colaboradores. Com a participação, o envolvimento e a responsabilização de todos pretende-se desenvolver uma cultura organizacional pró-ativa e criativa que dê maior autonomia aos trabalhadores e às equipas. Através da partilha de conhecimento, independentemente da posição na estrutura hierárquica da entidade, os processos tornar-se-ão mais transparentes.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
01.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	5 Pessoas

REDE.MTSS.COM



IDEIA

Agilizar a comunicação entre os organismos da área de Governo do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

PROBLEMA A RESOLVER

Como melhorar a comunicação e a articulação entre entidades da área de Governo do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

PROTÓTIPO

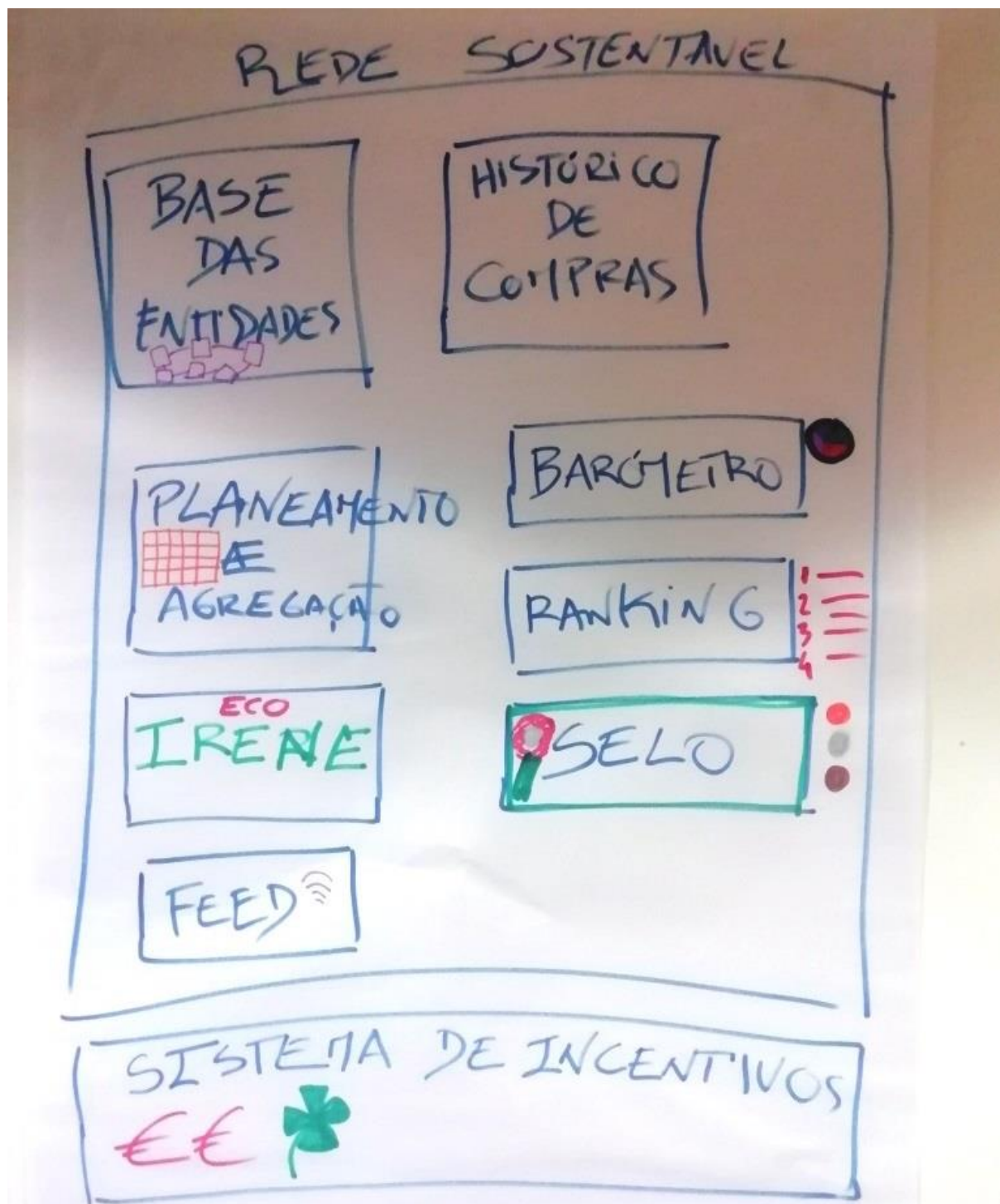
Criar um modelo de comunicação entre as diferentes entidades da área de Governo do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e formular uma estratégia de comunicação adequada a esse conjunto de entidades. Pretende-se que o ambiente seja mais colaborativo para todos os trabalhadores, na mesma entidade e que fossem monitorizadas as não respostas ao cidadão, no *contact center* da SG. O objetivo do projeto é a partilha de boas práticas e de agilização da comunicação entre pontos focais com instrumentos adequados e

criados para o efeito, tais como um plano de ação, a intranet do MTSSS, *e-learning*, e a comunicação *mix*. Pretende-se ainda a criação de um acelerador de criatividade através de *benchmark* (radar), a produção de uma infografia, multidisciplinaridade e uma equipa móvel e catalisadora de ideias e criatividade, no âmbito da criação de valor de um modelo comunicacional inovador.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
01.07.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	6 Pessoas

REDE SUSTENTÁVEL



IDEIA

Como criar um sistema partilhado de gestão de fornecimento de compras sustentáveis na administração pública.

PROBLEMA A RESOLVER

Inexistência de uma rede de trabalho colaborativo para as compras sustentáveis nos organismos.

PROTÓTIPO

Criar uma “Rede Colaborativa de Compras Sustentáveis” suportada por uma plataforma digital, para promover a gestão de compras públicas, tendo em conta os objetivos de sustentabilidade nos contratos públicos e a Estratégia Nacional para as Compras Públicas Ecológicas 2020 (ENCPE 2020). A plataforma dispõe de toda a informação e experiência de compras ecológicas e sustentáveis das entidades públicas adjudicantes, designadamente o nível do valor efetivo de redução de impacto ambiental. A rede disponibiliza a “eco-Irene” (uma assistente de inteligência artificial) que dá apoio na gestão do processo de compra, bem como uma rede de comunicação e partilha ajustada ao padrão de comprador (FEEDS e WIKI). Através da Rede é divulgada a pegada nacional da compra sustentável, a atribuição de “Selo Green” ao comprador e fornecedor e o barómetro e *ranking* de resultados.

SESSÃO DO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

Data	Local	Domínio do SIIGeP	Composição da equipa
10.10.2019	Auditório do INA, Lisboa	Desenvolvimento de Modelos de Gestão	7 Pessoas

TESTEMUNHOS

Partilhamos alguns dos testemunhos escritos pelos participantes nas 14 sessões do Dia Aberto à Inovação. O desafio era escrever numa única frase sobre aquilo que representara a experiência.

Tempo e espaço para debater ideias e cocriar soluções.

Deu-me uma perspetiva diferente e ajudou-me a perceber que todos nós podemos agir como motores de mudança e inovação na nossa organização.

Um espaço para refletir sobre os problemas da minha organização e como poderei lançar ideias ou iniciar processos de inovação e melhoria.

Foi um despertar para a inovação e criatividade na administração pública.

Partilha, conhecimento e envolvimento. Reinventar a forma de analisar os problemas e criar novas oportunidades para resolução.

Refletir em grupos para inovar.

O Dia Aberto à Inovação foi uma 'lufada de ar fresco' que permitiu à equipa trabalhar de forma descontraída e criativa.

O Dia Aberto à Inovação foi um desafio e uma oportunidade para conhecer formas inovadoras de resolver problemas, bem como desenhar um projeto experimental de inovação.

Representou uma excelente oportunidade para, aprofundar conceitos e metidos que estruturam projetos inovadores; desenvolver dinâmicas de grupo que potenciam a inovação e aumentar o quadro de referências sobre estratégias que aliam o saber, saber fazer e saber ser.

O Dia representou, clareza de ideias, aprendizagem relativa às personalidades e à complementaridade das várias tipologias e consciências sobre os múltiplos desafios culturais com que nos deparamos.

Criatividade + Imaginação = Inovação.

Representou um dia para troca de experiências e pontos de vista sob o mesmo tema. É importante e interessante verificar como as pessoas se comportam e interpretam a mesma informação, alargando a nossa própria perspetiva.

Foi importante no sentido de que somos postos à prova para encontrar soluções inovadoras, perante questões ou problemas que escolhemos no início da formação.

Este Dia Aberto à Inovação foi, para mim, verdadeiramente enriquecedor e inovador, pelos conteúdos e informação partilhados, pela dinâmica que caracterizou toda a formação, pela qualidade da formadora e colaboradores.

Muito interessante! Só tenho a apontar o pouco tempo para tanta informação, mas as bases ficam.

Foi a formação mais eficaz e pertinente que tive em toda a minha vida profissional, por ser dinâmica, intensa e muito inovadora.

Foi extremamente desafiante e gratificante este dia aberto à inovação, ultrapassou todas as expectativas. Obrigada.

Uma oportunidade de desenvolver o pensamento estruturado para a inovação. Também e sobretudo, desenvolvimento de competências individuais e de contactos com outras instituições. A partilha de ideias de colaboradores de diferentes áreas é essencial para o desenvolvimento das nossas organizações. Muito obrigada!

Uma boa oportunidade para conhecer melhor o SIIGeP e de me preparar para conceber um projeto experimental de inovação.

PARTICIPANTES NO DIA ABERTO À INOVAÇÃO

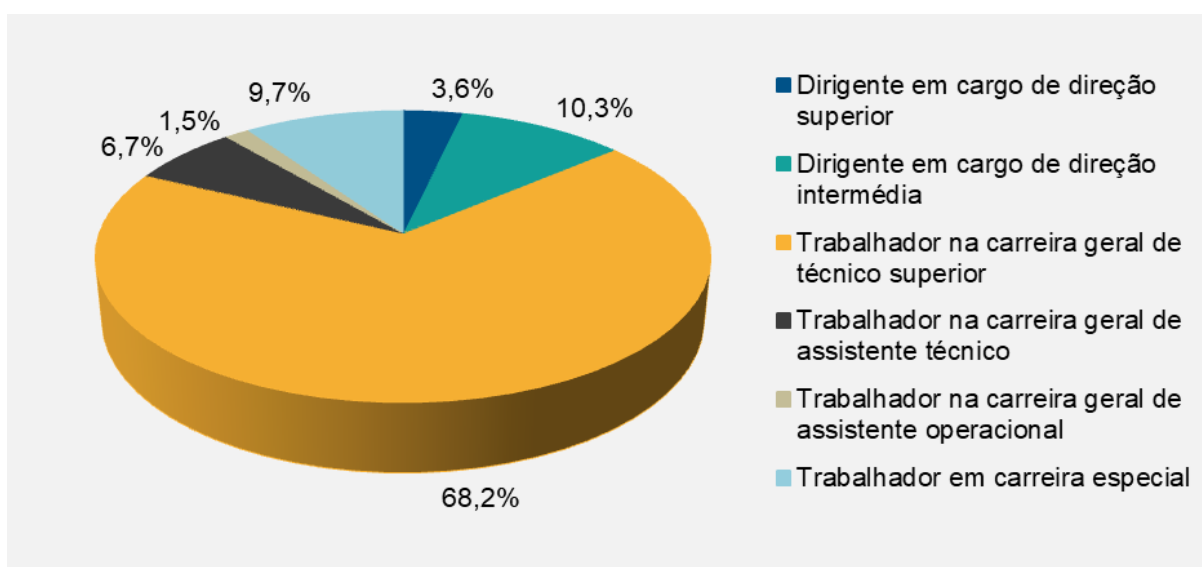
AS PESSOAS QUE PARTICIPARAM

Estiveram presentes no Dia Aberto à Inovação, 195 pessoas, 13,9% dos quais eram dirigentes. Estiveram representados trabalhadores das carreiras dos principais grupos profissionais, com prevalência da carreira geral de técnico superior (68,2%). No entanto, participaram ainda 9,7% de trabalhadores em carreiras. Participaram muito mais mulheres (73,3%) do que homens (26,7%).

GRUPOS PROFISSIONAIS DOS PARTICIPANTES

Grupo profissional dos participantes	Pessoas
Dirigente em cargo de direção superior	7
Dirigente em cargo de direção intermédia	20
Trabalhador na carreira geral de técnico superior	133
Trabalhador na carreira geral de assistente técnico	13
Trabalhador na carreira geral de assistente operacional	3
Trabalhador em carreira especial	19
TOTAL	195

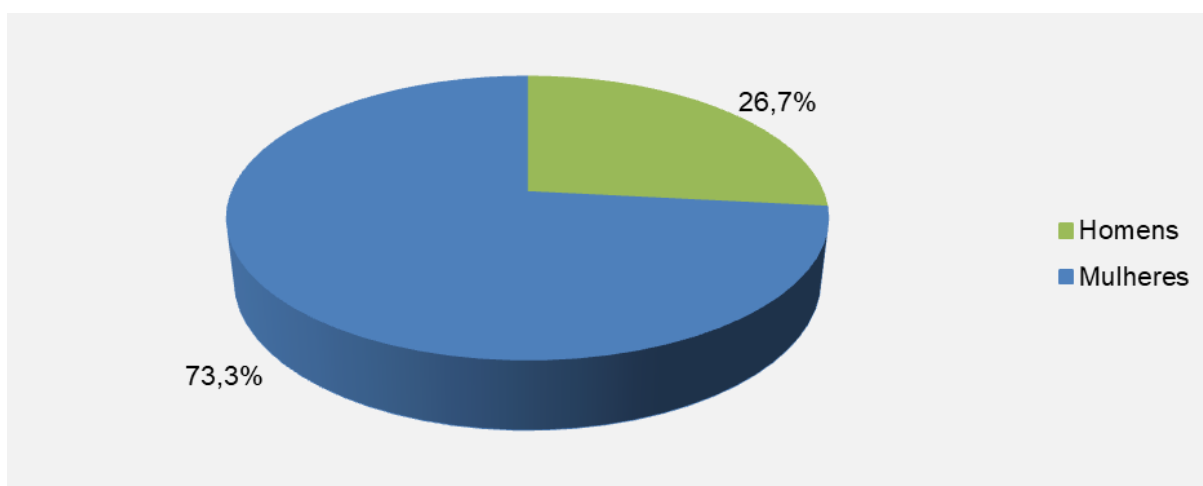
GRUPOS PROFISSIONAIS DOS PARTICIPANTES



GÉNERO DOS PARTICIPANTES

Género dos participantes	Pessoas
Homens	52
Mulheres	143
TOTAL	195

GÉNERO DOS PARTICIPANTES



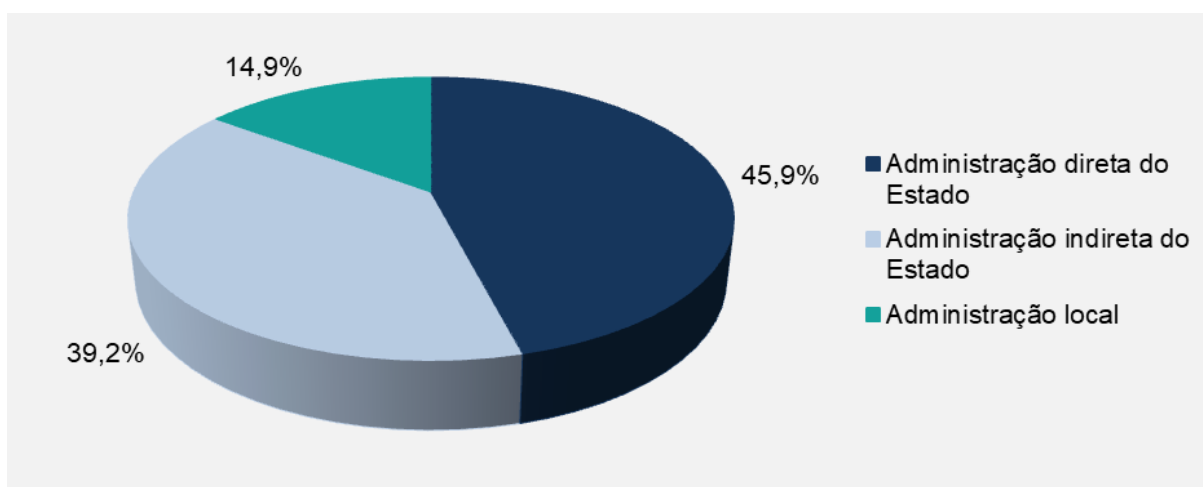
AS ENTIDADES PÚBLICAS REPRESENTADAS

A maioria das entidades públicas representadas no Dia Aberto à Inovação integra a administração direta do Estado (45,9%). Estiveram representadas 39,2% de entidades públicas da administração indireta do Estado e 14,9% da administração local.

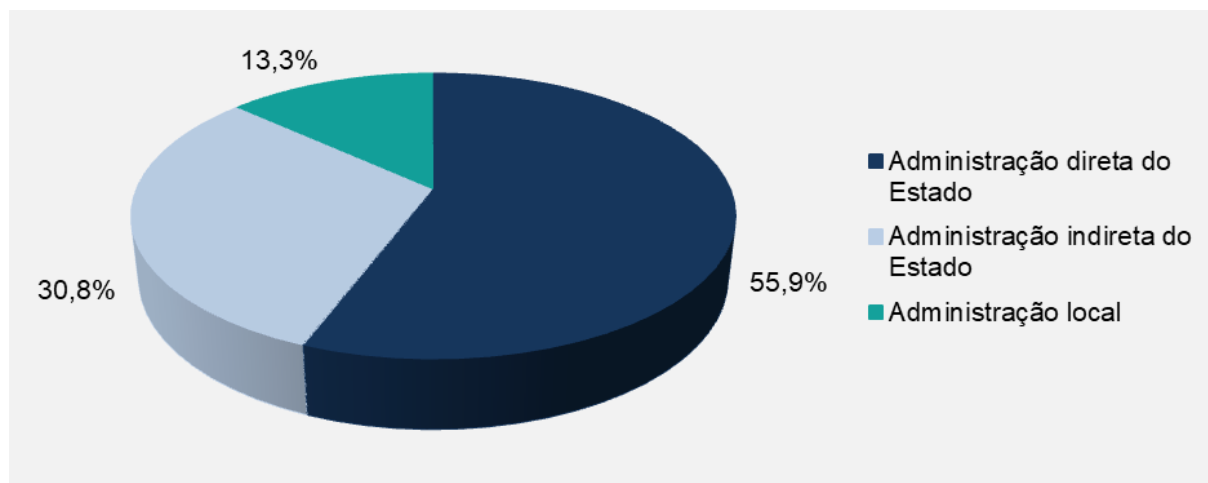
ENQUADRAMENTO DAS ENTIDADES E PARTICIPANTES

Enquadramento das entidades	Entidades	Pessoas
Administração direta do Estado	34	109
Administração indireta do Estado	29	60
Administração local	11	26
TOTAL	74	195

ENQUADRAMENTO DAS ENTIDADES



PARTICIPANTES POR TIPO DE ENTIDADES



LISTA DE ENTIDADES

Entidade	Pessoas
Administração Central do Sistemas de Saúde, I.P. (ACSS, I.P.)	1
Administração Regional de Saúde Norte, I.P. (ARSN, I.P.)	1
Administração, Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. (ARSLVT, I.P.)	2
Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação (ANE+ EF)	1
Agência Portuguesa do Ambiente, I.P. (APA, I.P.)	1
Agrupamento de Escolas João de Barros	1
Autoridade de Gestão do Programa Operacional Temático Capital Humano (POCH)	3
Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)	11
Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)	1
Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P. (INFARMED, I.P.)	2
Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)	4
Autoridade Tributária e Aduaneira (AT)	10
Caixa Geral de Aposentações, I.P. (CGA, I.P.)	1
Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos	1
Câmara Municipal de Cascais	4
Câmara Municipal de Coimbra	1
Câmara Municipal de Lisboa	10
Câmara Municipal de Oeiras	2
Câmara Municipal de Setúbal	2
Câmara Municipal de Sintra	1
Câmara Municipal do Cadaval	1
Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL, I.P.)	2
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	1
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE (CHUC, E.P.E.)	1
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	4
Cooperativo António Sérgio para a Economia Social (CASES)	1
Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)	3
Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE)	3
Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA)	6

Entidade	Pessoas
Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP)	1
Direção-Geral de Saúde (DGS)	2
Direção-Geral do Ensino Superior (DGES)	1
Direção-Geral do Livro dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB)	1
Direção-Geral do Orçamento (DGO)	2
Direção-Geral do Território (DGT)	1
Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P. (ESPAP, I.P.)	5
Escola Artística do Instituto Gregoriano de Lisboa (IGL)	1
Escola Superior de Dança (ESD)	4
Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL)	1
Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. (FCT, I.P.)	1
Fundo Ambiental	1
Gabinete da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública	1
Gabinete do Secretário de Estado da Descentralização e da Administração Local	1
Gabinete da Secretária de Estado da Inovação e da Modernização Administrativa	2
Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC)	1
Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.)	3
Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.)	3
Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas I.P. (IFAP, I.P.)	1
Instituto de Geografia e Ordenamento do Território (IGOT)	1
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS, I.P.)	1
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.)	15
Instituto do Turismo de Portugal, I.P. (Turismo de Portugal, I.P.)	1
Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC, I.P.)	1
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.)	1
Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB)	1
Instituto Politécnico de Coimbra (IPC)	2
Instituto Politécnico de Tomar (IPT)	2
Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL-IPL)	1
Instituto Superior Técnico (IST) / Universidade de Lisboa (UL)	1

Entidade	Pessoas
Junta de Freguesia de Belém	1
Junta de Freguesia do Beato	1
Polícia Judiciária (PJ)	1
Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (POSEUR)	1
Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC)	4
Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM)	23
Secretaria-Geral do Ambiente e da Transição Energética (SGATE)	4
Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI)	2
Secretaria-Geral do Ministério da Economia (SGME)	3
Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF)	2
Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS)	4
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)	2
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra (SMAS)	2
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E. (ULSNA, E.P.E.)	2
Universidade Aberta (UA)	1
TOTAL	195

FIM DO DOCUMENTO