



Gestão de Pessoas e Voluntários.

Facilitadora: Profa. Dra. Monica Bose

- Psicóloga, mestre e doutora em Administração
- Especialista em Gestão de Pessoas, Empreendedorismo e Projetos Sociais.
- Consultora, pesquisadora e docente.
- Facilitador associado da INK
- Trabalhou no CEATS / FIA e foi gerente de Gestão de Pessoas na Accor Brasil.

- Gestão de Pessoas
- Atribuições e responsabilidades
- Avaliação e desenvolvimento
- Valorização
- Liderança e motivação



1. Captação de Pessoas
2. Desenvolvimento de Pessoas
3. Valorização de Pessoas
4. Liderança, cultura e clima organizacional

Expectativas dos profissionais que atuam no Terceiro Setor

Atuar numa organização com alto padrão ético.

Atuar numa organização que provoque impactos positivos na sociedade.

Oportunidade de desenvolver o trabalho num clima favorável e de respeito mútuo.

Trabalhar num ambiente em que se estabeleça uma relação cordial e de confiança entre os profissionais, com transparência e abertura para que se assumam erros.



Expectativas dos profissionais que atuam no Terceiro Setor

Enxergar os resultados concretos obtidos com seu trabalho.

Exercer um trabalho que propicie um sentimento de contribuição/de propósito/de utilidade.

Possibilidade de exercer um trabalho estimulante/interessante.

Estar num ambiente que propicie sentir-se membro de um grupo/de trabalhar num time com objetivos comuns.

Exercer um trabalho que desenvolva um sentimento de auto-estima/auto-respeito.



Como motivar, reter e liderar bons profissionais (contratados e voluntários)?



1. Definir e dizer às pessoas o que deve ser feito e quais são suas responsabilidades

1. Dimensionar e planejar contratações – profissionais remunerados e voluntários
2. Descrever o que se espera em cada cargo ou função – responsabilidades e atribuições
3. Selecionar com critério
4. Integrar a pessoa à organização e prepara-la para a função
5. Comunicar o que é esperado que a pessoa faça e como seu desempenho na função será avaliado
6. Esclarecer níveis de responsabilidades e hierarquias

Desenho do projeto de voluntariado

1. Por que se realiza o trabalho? (Diagnóstico da realidade)
2. O que deve ser feito? (Objetivos)
3. Como deve ser feito? (Estratégias)
4. Onde será feito? (Lugar)
5. De que forma será feito? (Método)
6. Com que recursos se conta para a sua execução? (Recursos)
7. Quando será feito? (Tempos de realização/Etapas)
8. Com quem será feito? (Equipe)
9. Para quem será feito? (Beneficiários)

Esse método também pode ser aplicado para a contratação de profissionais remunerados!

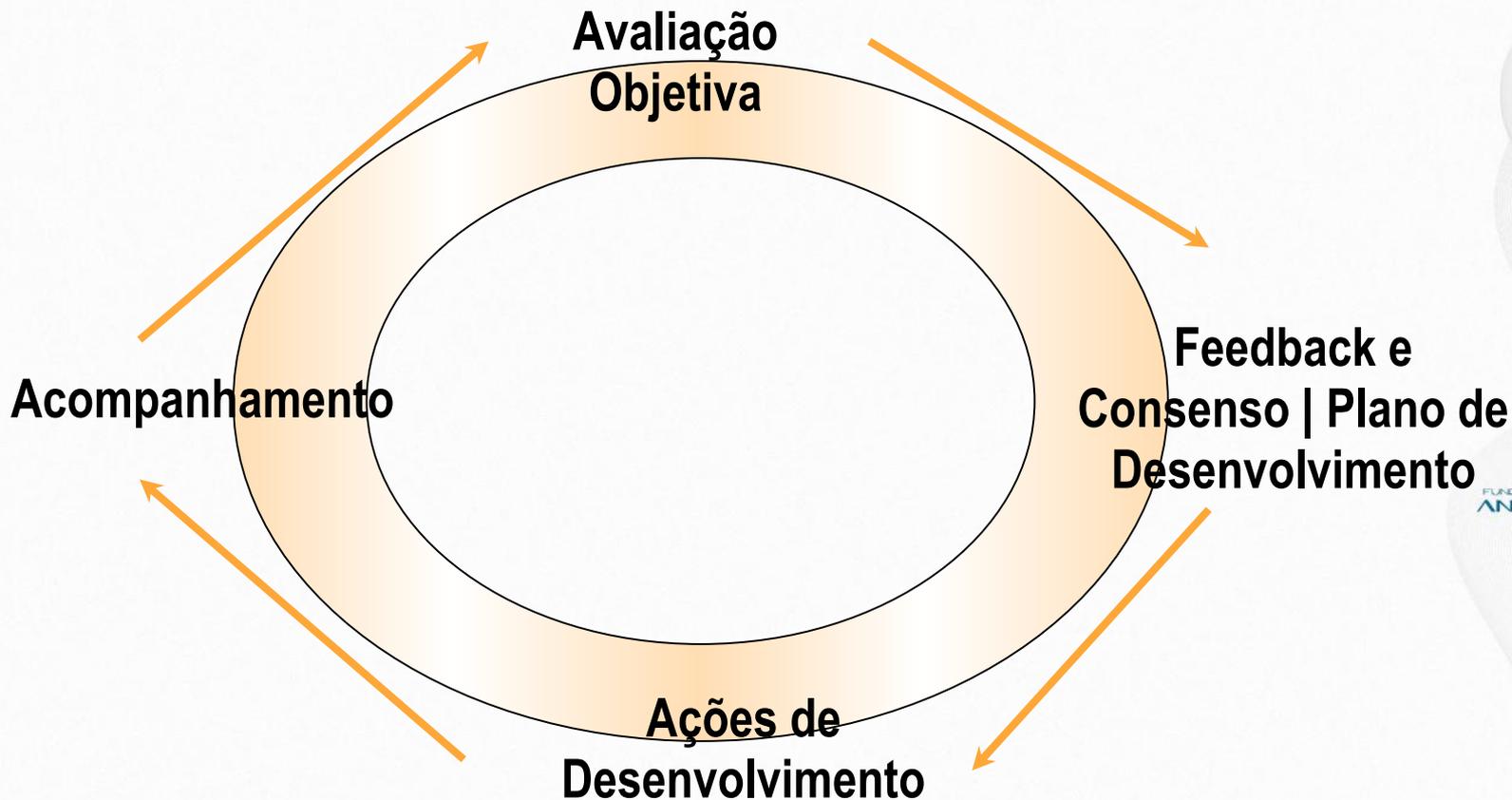


Fonte / consultas: Manual de procedimentos e gestão do voluntariado: Mesa Brasil SESC

2. Prover feedback por meio da avaliação de desempenho e estimular o desenvolvimento de competências dos profissionais

1. Ter ferramentas e processos de avaliação que sejam simples, objetivos e transparentes
2. Realizar a avaliação com foco no desenvolvimento de competências, enfatizando fortalezas e oportunidades de melhoria
3. Dar feedback sistematicamente – no dia-a-dia e no processo de avaliação
4. Criar oportunidades de desenvolvimento, estimular e monitorar as ações individuais

Ciclo do Desenvolvimento de Pessoas



3. Reconhecer e valorizar as pessoas por meio de práticas e políticas de reconhecimento justas e transparentes

1. Ter políticas de reconhecimento que sejam estimulantes
2. Manter equilíbrio interno e equilíbrio externo na gestão de salários
3. Aplicar formas de reconhecimento não financeiras

Valorização de Pessoas

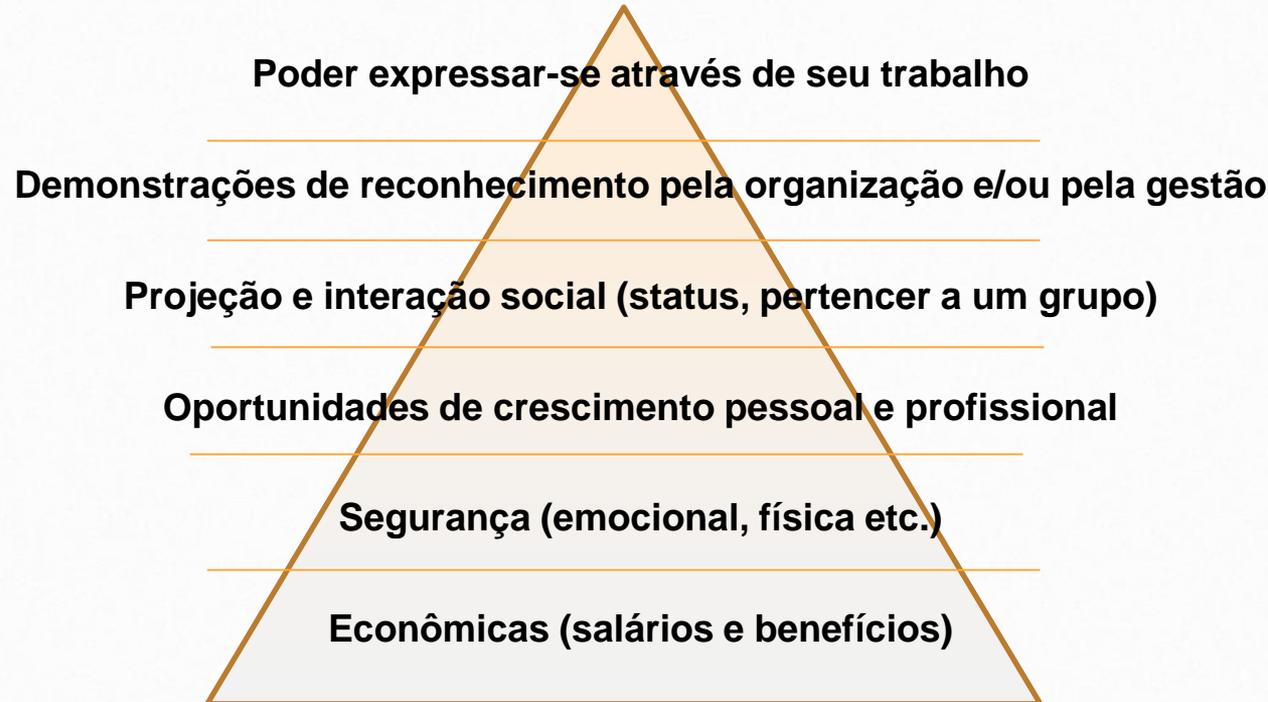
A valorização é concretizada com as recompensas recebidas pelas pessoas como contrapartida de seu trabalho para a organização.

Recompensas = Atendimento de expectativas e necessidades das pessoas:

- ✓ Econômicas
- ✓ Crescimento pessoal e profissional
- ✓ Segurança
- ✓ Projeção social
- ✓ Reconhecimento
- ✓ Expressão através de seu trabalho

Praticando:

Hierarquize as recompensas a seguir de acordo com a importância que elas têm em seu atual emprego:



Reconhecimento: como fazer?

Premiações por equipe (preferencialmente simbólicas)

Divulgação das ações do voluntário ou equipe nos veículos de comunicação da organização (boletins, murais, vídeo-jornais, revistas, intranet);

Indicação de voluntários para falarem com a imprensa;

Distribuição de broches (pins) e camisetas;

Envio de cartas de agradecimento assinadas por Diretores ou Conselheiros;

Convite aos voluntários para que apresentem suas experiências aos novos ingressantes;

Visita dos Diretores ou conselheiros ao local de trabalho do voluntários;

Realização de eventos especiais.

4. Construir relações de respeito e de confiança com as pessoas, assegurando boas práticas de comunicação, liderança e participação.

1. Zelar pelo bom clima organizacional
2. Cuidar do desenvolvimento de lideranças e prover suporte emocional
3. Ter espaços de comunicação acessíveis e efetivos
4. Oportunizar a co-gestão em processos operacionais, estimulando a inovação e o comprometimento

Liderança

Capacidade de exercer influência sobre um grupo para que este atinja os objetivos esperados.

(Robbins, 2010)



O Papel da Liderança

Qualidades Centrais de Liderança (Liderança Horizontal):

- DIRIGIR os esforços das pessoas para um objetivo comum.
- DESENVOLVER capacidades, talentos e competências que agreguem valor para a missão e para os objetivos organizacionais
- INSPIRAR o comportamento e as atitudes das pessoas por meio do exemplo e da prática de valores
- INTERVIR de forma assertiva para corrigir a rota da equipe ou para estimular o desempenho e o desenvolvimento individual.

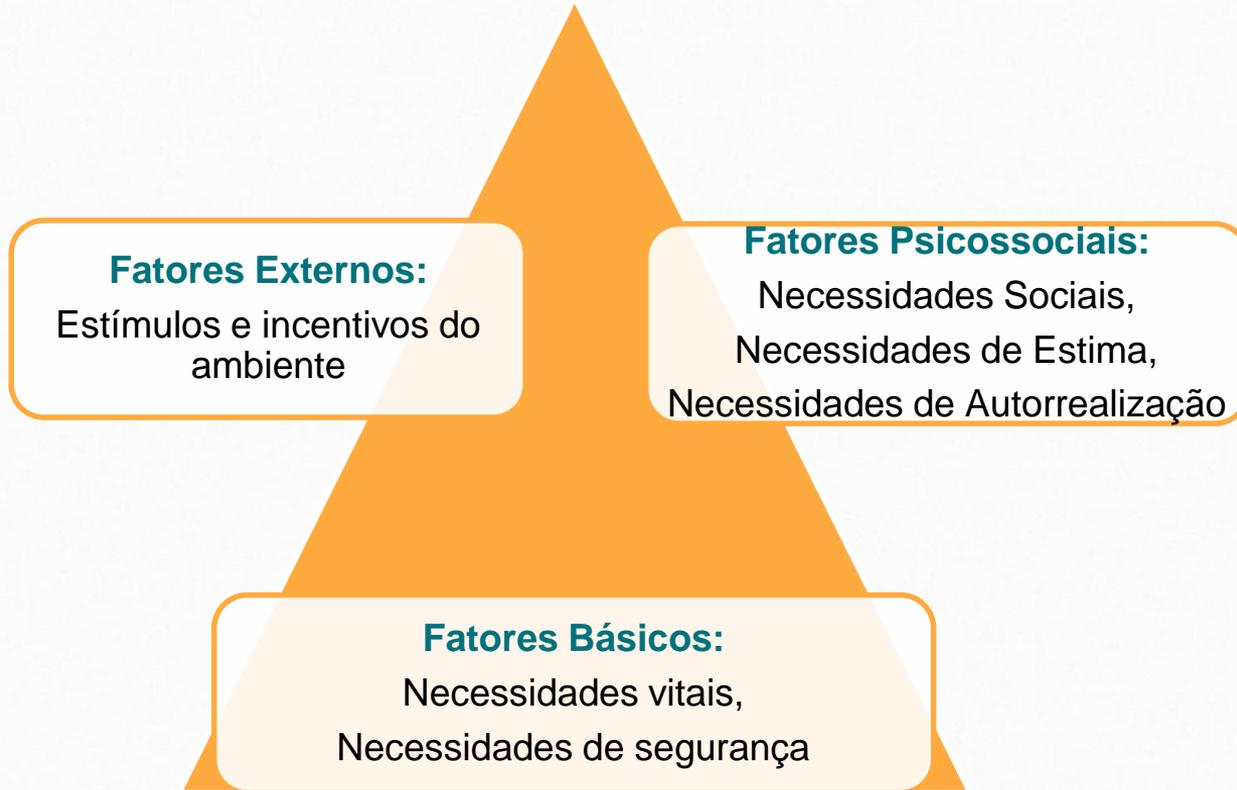


Motivação

Processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.



Processo responsável pela **intensidade, direção e persistência** dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.



Fatores Motivacionais

Reconhecer as diferenças individuais

compreender as necessidades individuais

individualizar as metas, os níveis de envolvimento e recompensas

Direcionar os objetivos e dar feedback

criar objetivos específicos e desafiantes,

feedback sobre o progresso em direção a essas metas

Enriquecer as funções

ampliar objetivos, responsabilidades e desafios

adequar permanentemente ao crescimento profissional das pessoas

Vincular recompensas ao desempenho

vínculo claro entre as recompensas e desempenho individual

Participação

(adaptado de Bordenave, O que é Participação, 1994)

Graus de Participação	Esferas de Decisão
Informação	Tarefas
Consulta facultativa	Execução das ações
Consulta obrigatória	Alocação de recursos e administração de operações
Elaboração / Recomendação	Elaboração de planos e projetos
Co-Gestão (comitês)	Determinação de objetivos e de estratégias
Delegação (autonomia limitada)	Formulação da política e da doutrina institucional
Autogestão	e é p

Sessão Cinema!!!!

Dan Pink e a surpreendente ciência da motivação

http://youtu.be/J_tTf2g-7AI

Atividade Prática

1. Leia o Manual de procedimentos e gestão do voluntariado: Mesa Brasil SESC

em pdf ou acesse http://www.sesc.com.br/mesabrasil/cartilhas/Gestao_Voluntariado.pdf

2. Desenhe o seu programa atual ou futuro de voluntariado, definindo:

- ✓ Por que se realiza o trabalho? (Diagnóstico da realidade)
- ✓ O que deve ser feito? (Objetivos)
- ✓ Como deve ser feito? (Estratégias)
- ✓ Onde será feito? (Lugar)
- ✓ De que forma será feito? (Método)
- ✓ Com que recursos se conta para a sua execução? (Recursos)
- ✓ Quando será feito? (Tempos de realização/Etapas)
- ✓ Com quem será feito? (Equipe)
- ✓ Para quem será feito? (Beneficiários)

Caso não tenha voluntários, aplique este mesmo método para planejar a contratação de novos profissionais remunerados.

OBRIGADA!!!





www.fundacaoandreeluciamaggi.org.br

 /FundacaoAndreeLuciaMaggi

Cuiabá (matriz)

(65) 3645-5347 / 5354 / 5337
Av. André Antonio Maggi, 303
Centro Político Administrativo
CEP 78.049-480 - Cuiabá / MT

Itacoatiara/AM

(92) 3521-1044
Rua Borba, 2181
Bairro Pedreiras
CEP 69.100-000

Rondonópolis/MT

(66) 3426-2445
Av. João XXIII, 164
Bairro Santa Cruz
CEP 78.710-700