



II Maratona de Inovação TRE-PB Equipe 2

AEII

LIODS

Foto da equipe

Grupo 2

- 1 - Marcelo Dantas SJI
- 2 - Geovanny Farias - ZE 26
- 3 - Fábio Soares ZE 10
- 4 - Ivna Mozart ZE 56
- 5 - Elci Ubarana NPR
- 6 - Eduardo Rangel CRE





Desafio

Como podemos enfrentar o desafio do crescente número de afastamentos de servidores para tratamento de saúde no TRE/PB, implementando soluções inovadoras que promovam saúde e bem-estar, reduzam o absenteísmo e aumentem a qualidade e a eficiência dos serviços prestados à sociedade?

Matriz de redefinição do problema

Matriz de (re)definição de problema

Design Thinking
TOOLKIT
para Governo

Qual é a **principal questão** a ser tratada e por que é importante?

Pré-qualificação de serviços em matéria de alojamento dos recém-chegados por abastecimento

Para quem isso é um problema?

tribunal

servidor

Eleitor/Público em geral

Qual o **benefício** que você está tentando proporcionar?

Conjuntura de Trabalho de curso oferecido com um ambiente de trabalho saudável

O que está impedindo você de fazer isso?

ausência de uma política de gestão de pessoas que considere o recrutamento de forma integral e humanizada

Quais **fatores sociais/culturais** influenciam este problema?

cultura organizacional conservadora / preta e branca em muitas

opções não participativas (centralizadas)

ausência de comunicação interna efetiva

desorganização de trabalho

Você consegue pensar neste problema de uma outra maneira?
Você pode redefini-lo?

Como transformar a cultura organizacional para permitir uma abordagem de trabalho saudável e produtiva, integrando o conhecimento e a qualidade de vida dos serviços?

INICIATIVA

TCU

COLAB-i

Parceiro técnico

TELLUS
ESCALA DE INOVAÇÃO

Enunciado do desafio redefinido pelo grupo



Como transformar a **cultura organizacional** para promover um ambiente de trabalho **saudável e positivo**, reduzindo o absenteísmo e aprimorando a qualidade de prestação de serviços?

Protótipo

Cumpriu a meta?
Atendado de novo?
Eu sei o que é melhor
Para vocês!



Me sinto tão sozinho!
Não sou reconhecido!
Estou só!
Nunca vou chegar em JP!



TAMO JUNTO!

Fala que eu te sei!



TAMO JUNTO!

Hospitalidade



TAMO JUNTO!

Conciência



TAMO JUNTO!

Itinerante



TAMO JUNTO!

Restauração
Mudança Organizacional



Organização horizontal

Serviço horizontal



Cumpriu a meta?
Atendado de novo?
Eu sei o que é melhor
Para vocês!



Me sinto tão nozinho!

Não sou reconhecido!

Estou só!

Nunca vou chegar em JP!



TAMO JUNTO!

Fala que eu te escuto!



TAMO JUNTO!

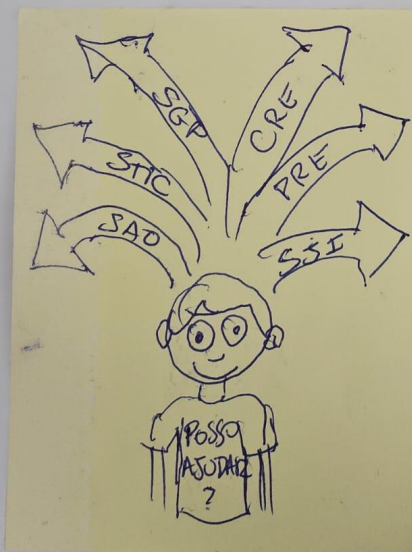
TAMO JUNTO!

Hospitalidade



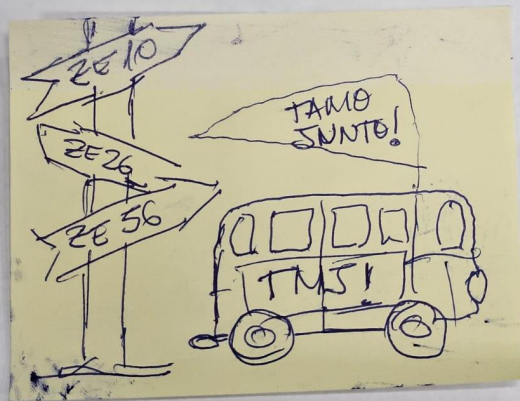
TAMOS JUNTOS!

Conciencia



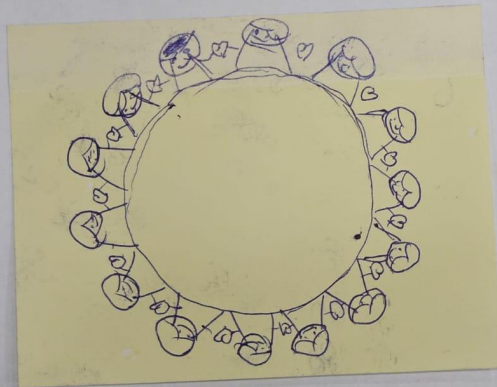
TAMO JUNTO!

Itinerante



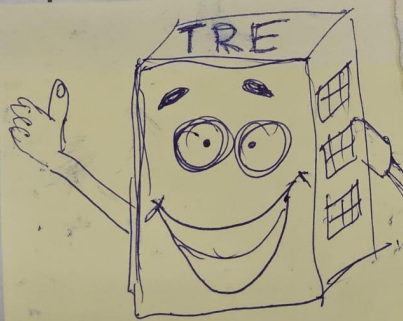
TAMO JUNTO!

Restauração
Mudança Organizacional



Organização saudável

Servidor saudável





Protótipo: Tamojunto – serviço de atenção integral ao servidor.

Criação de um serviço, inclusive com a possibilidade de redirecionamento da força de trabalho já existente, que considere o servidor de **forma integral** (servidor e ambiente organizacional).

O serviço utilizará abordagens **restaurativas** (conforme Resolução 225/2016 do CNJ) e possuirá os seguintes serviços:



1. Atendimento e escuta do servidor – oferecer uma escuta qualificada ao servidor em sofrimento, podendo ser realizada pelos clínicos com possibilidade de existência de uma *hot line* exclusiva para os servidores;

2. Serviço de hospitalidade – manter contato com servidores recém-nomeados, egressos de outros tribunais e aqueles que mudarem de setor, com a finalidade de cooperar com a transição e compreender as suas dificuldades e potencialidades. Trabalho a ser realizado em conjunto preponderantemente com a SELDE;

3. Concierge do servidor – auxiliar com providências práticas de servidores em dificuldades, conciliando os interesses da administração com as necessidades do servidor;

4. Equipe itinerante e de visitas – realizar trabalhos *in loco* nas unidades em que houver questões potencialmente adoecedoras recorrentes;

5. Serviço de cientificação e sensibilização – dar ciência aos setores pertinentes, incluindo a alta gestão, bem como realizar trabalho de sensibilização, acerca dos problemas recorrentes reportados pelos servidores ao núcleo, propondo medidas concretas que impactem positivamente na cultura organizacional.



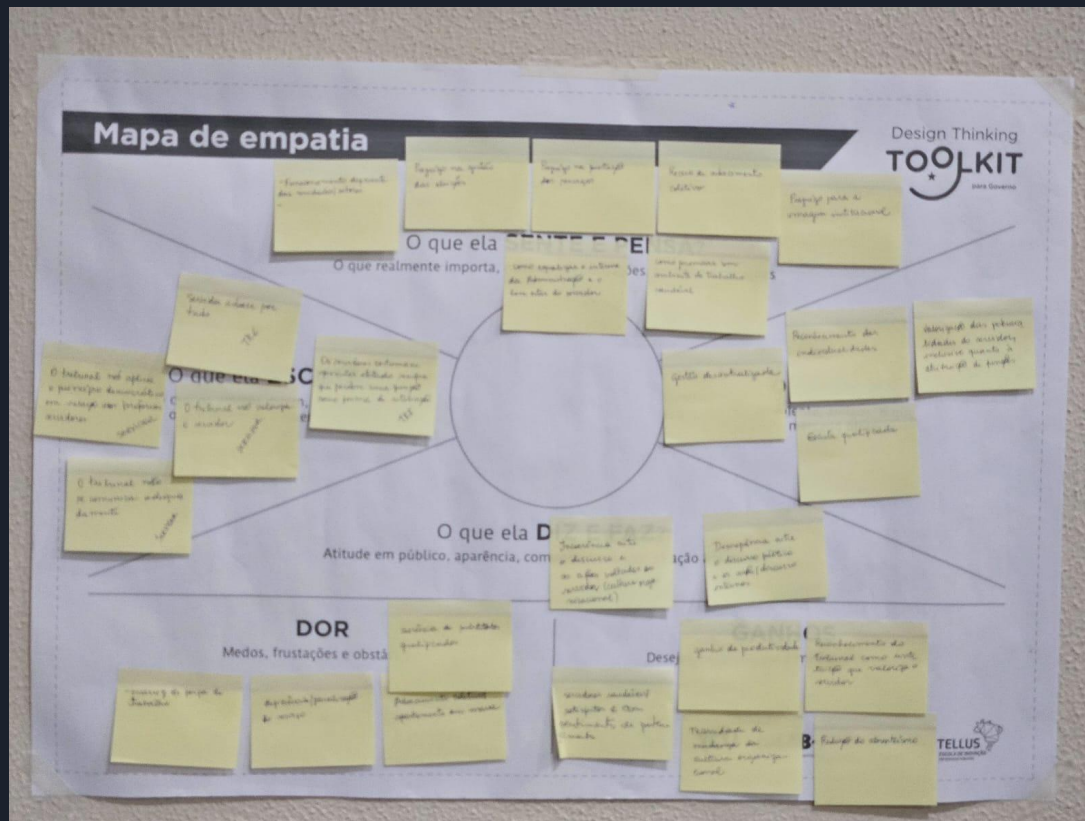
A ideia obedece aos objetivos estratégicos 4 (aperfeiçoar a comunicação e informação) e 6 (aperfeiçoar a gestão de pessoas) do plano estratégico institucional do TRE/PB 2021/2026 e segue em linha da Resolução/CNJ 395/2021 (institui a política de gestão da inovação no âmbito do Poder Judiciário). O caráter inovativo da ideia refere-se à:

1. Concentração de serviços em uma unidade que possa oferecer apoio INTEGRAL à pessoa do servidor, com foco nas suas necessidades e com possibilidade de provocação informal;
2. Abordagem **restaurativa**, favorecendo à escuta **humanizada**;
3. Atuação específica e efetiva em várias frentes, compreendendo um feixe de providências que possa auxiliar o servidor especificamente e, em nível macro, impactar a cultura organizacional, atualmente desfuncional, tornando-a mais propícia a um ambiente de trabalho saudável.



Anexos

Mapa de empatia



Matriz de redefinição do problema

Matriz de (re)definição de problema

Design Thinking
TOOLKIT
para Governo

Qual é a **principal questão** a ser tratada e por que é importante?

Resumo da pesquisa de usuários em relação ao atendimento dos servidores por teleatendimento

Para quem isso é um problema?

Trabalhar / Servidor / Eletor / Público em geral

Qual o **benefício** que você está tentando proporcionar?

Conquistar de trabalho de usuário efetivo com uma abordagem de trabalho colaborativa

O que está impedindo você de fazer isso?

ausência de uma política de gestão de pessoas que considere o usuário de forma integral e humanizada

Quais **fatores sociais/culturais** influenciam este problema?

cultura organizacional adversária / privada / focada exclusivamente em metas

questão não participativa (autoritarismo)

ausência de comunicação interna efetiva

Sobrecarga de trabalho

Você consegue pensar neste problema de uma outra maneira? Você **pode redefini-lo**?

Como transformar a cultura organizacional para permitir uma abordagem de trabalho colaborativa e participativa, considerando o usuário de forma integral e humanizada?

iniciativa TCU colAB-i Parceiro Técnico TELLUS

Brainwriting

