



PROGRAMA DE INOVAÇÃO

CANVAS: DIFICULDADES, PAPEL E SUGESTÕES DOS DIRIGENTES DAS COOPERATIVAS

A atividade com os dirigentes de cooperativas, realizada durante o Encontro Estadual de Inovação do Cooperativismo Paranaense no dia 28 de janeiro de 2020, no Campus da Indústria, em Curitiba, teve como foco discutir o papel da liderança na adoção da inovação no ambiente cooperativo. Foi uma atividade exclusiva para 45 presidentes, diretores, dirigentes e representantes indicados pela cooperativa. Como resultado desta atividade os dirigentes registraram em um Canvas as suas dificuldades, o seu papel e as sugestões para a inovação no cooperativismo paranaense.

1. DIFICULDADES

Para os dirigentes, entre as dificuldades apontadas, as mais citadas estão relacionadas à Cultura. Essa foi a percepção de 18% dos participantes, que registraram em suas respostas: “Cultura conservadora, mudança é difícil”; “Sair da Zona de Conforto”; “Implantação da Cultura”.

Na sequência, as dificuldades que envolvem ações de Comunicação, Liderança e Processos, aspectos que mereceram a indicação de 14% dos participantes, respectivamente, cada um deles.

No quesito Comunicação, por exemplo, os dirigentes expressaram as seguintes dificuldades: “Melhorar conexão entre todas as áreas” e “Falta de retorno diante das sugestões”.

Na dimensão Liderança, foram apontadas dificuldades como: “Consciência da Liderança”, “Público alvo tomador de decisão”, entre outras.

No que diz respeito aos Processos, os dirigentes mencionaram como dificuldade: “Aceitação do Erro”, “Falta de metodologia para inovação”, “Aceitar pequenas etapas”.

Dificuldades para a Inovação, segundo os dirigentes





Outras dificuldades, tais como: “Falta de área com dedicação exclusiva” e “Priorização”, foram citadas por 9% dos participantes e agrupadas neste relatório no vetor Foco.

O item Gestão também foi apontado por 9% dos dirigentes, que afirmaram como dificuldade: “Estrutura de Gestão em Inovação” e “Cultura do organograma vertical”.

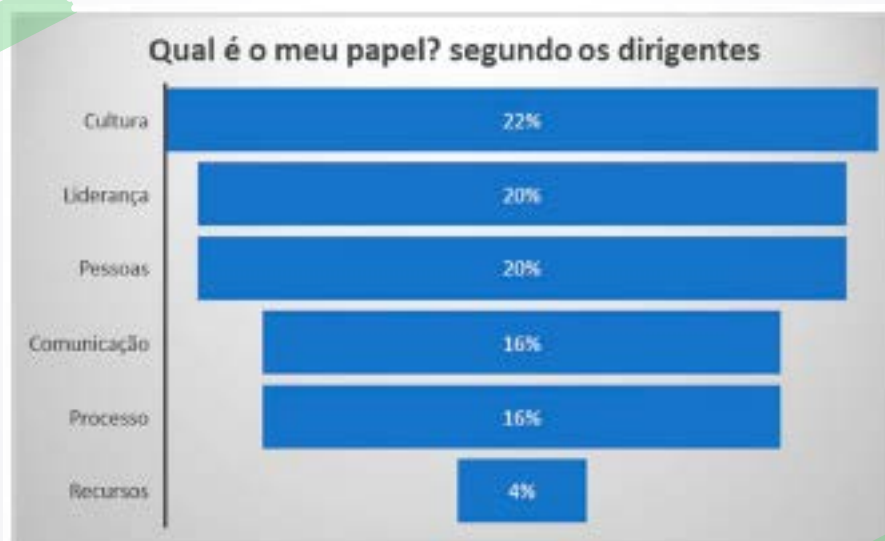
As dificuldades que envolvem ações relacionadas às Pessoas e aos Recursos Financeiros também foram citadas, respectivamente, por 9% dos respondentes, nas afirmações como “Conflito de gerações”, “Identificação de talentos”, ou ainda “Orçamento financeiro para Inovação”.

Por fim, no quesito Política, houve a indicação da dificuldade, “Questões políticas na gestão”, na opinião de 5% dos participantes da atividade.

2. O MEU PAPEL

A segunda parte do painel pedia que os dirigentes apontassem qual é o papel deles na adoção da Inovação no cooperativismo paranaense.

As respostas foram agrupadas em 06 diferentes tópicos, conforme demonstra o gráfico a seguir.



As respostas relacionadas com o tópico Cultura, foram as mais citadas, com 22% de afirmações como: Meu papel é... “Disseminar a cultura de inovação para todos da cooperativa”; “Disseminar no conselho a cultura de inovação”; “Promover um clima favorável”; “Estruturar o ambiente para as mudanças”; “Dar espaço para ações inovadoras”; “Ser a mudança que eu quero ver”; “Fomentar a inovação e criar oportunidades para o uso de ferramentas”, entre outras.

No grupo dos dirigentes que acreditam que o seu papel tem relação com o quesito Liderança estão 20% dos respondentes, com as seguintes contribuições: Meu papel é... “Ser facilitador, patrocinador e apoiador”; “Fazer acontecer a cultura da inovação em todos”; “Liderança participativa e mais democrática”; “Envolver a liderança média com o tema”; “Estimular e encorajar os gestores à inovação”; “Facilitar o processo de Inovação”; e assim por diante.



Dos que participaram da atividade, 20% relacionaram o seu papel às Pessoas, como é possível verificar nas afirmações: “Acreditar no potencial da equipe”; “Apoiar e motivar toda a equipe para uma cultura de inovação”; “Exaltar as iniciativas”; “Promover o reconhecimento dos movimentos inovadores”; “Identificar os talentos e apoiá-los”.

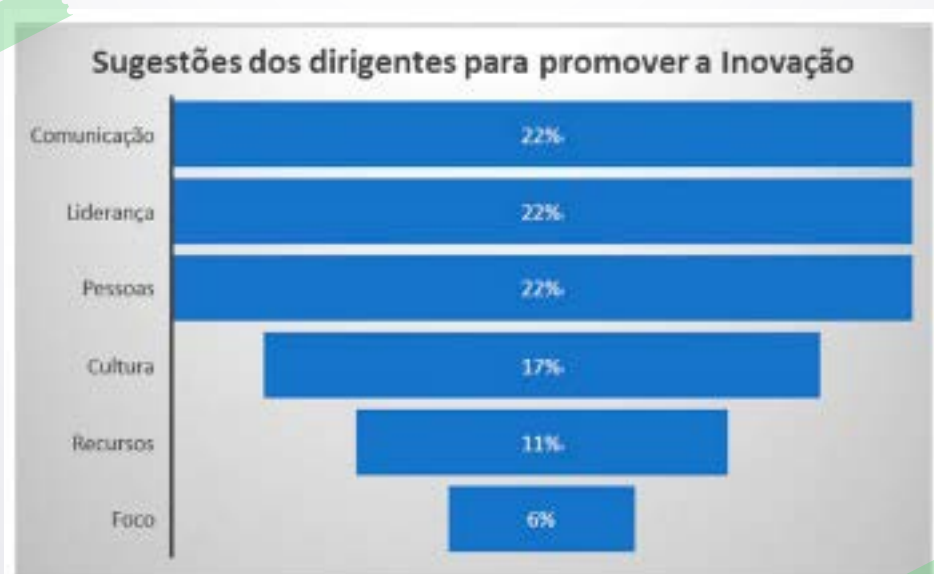
Na sequência, surgem as afirmações agrupadas nos pontos Comunicação e Processos, com 16% das afirmações, em cada grupo. Em Comunicação, por exemplo, houve dirigentes que afirmaram que o seu papel é “Comunicar aos cooperados a importância da inovação”; “Disseminar a cultura da inovação”; “Ser a ponte entre a alta direção e a estrutura”; “Levar a visão da inovação e os ganhos para o restante da diretoria”; “Estimular, apoiar, comunicar e permitir novas ideias”, etc. E, no que diz respeito aos processos, os participantes afirmaram: Meu papel é..... “Estruturar a metodologia para a área de inovação”; “Estar aberto a novas ideias e riscos”; “Participar do processo”; “Aceitar o erro nas tentativas de inovar”; “Aceitar que inovar não é grande, pequenos processos são parte”; “eliminar as barreiras para que se tornem realidade”; “Aceitar riscos e erros”.

Finalizando a parte sobre o papel dos dirigentes, 4% mencionaram a questão de Recursos: “Prever e disponibilizar recursos para inovação” e “Apoiar financeiramente, fazendo com que a inovação seja a cultura da empresa”.

3. SUGESTÕES

A terceira parte do Canvas pedia que os dirigentes das cooperativas paranaenses deixassem suas sugestões com relação à Inovação.

As respostas foram tratadas e agrupadas em seis principais tópicos: Comunicação, Liderança, Pessoas, Cultura, Recursos e Foco.





Das sugestões, 22% são relacionadas à Comunicação, como por exemplo: “Maior e melhor divulgação de resultados”; “Tornar o tema Inovação presente em todas as ações diárias na cooperativa”; “Comunicar melhor”; “Sistema para dar um retorno das contribuições dos colaboradores”.

No tópico Liderança estão 22% das respostas dos participantes, que sugeriram: “Participação da alta direção em eventos como: hackthons, startups weekends”; “Envolvimento efetivo da alta administração”; “Trabalhar a média liderança”; “Empossar uma pessoa responsável pelo comitê que tome a frente nos projetos”.

No grupo dos dirigentes que sugeriram ações relacionadas às Pessoas estão 22% dos respondentes, que mencionaram: “Buscar talento dentro e fora das empresas”; “Parceria com instituições de ensino”; “Treinamento” e “Permitir o erro e premiar a atitude”.

Na sequência, vêm as sugestões agrupadas no quesito Cultura, com 17%: “Criar um ambiente favorável a geração de ideias e acolhimento”; “Sensibilização da estrutura para a mudança”; “Criar um mecanismo para apoiar a gestão da inovação”.

Ainda houve 11% das sugestões relacionadas aos Recursos: “Prever ou captar recurso para apoiar e implantar as ideias”; E 6% sugerindo sobre Foco: “Criação de uma área / comitê para inovação”.

A percepção de que a cultura de inovação é a necessidade latente no ambiente das cooperativas, apontada pelos presidentes, sugere que é oportuno trabalhar com questões relacionadas ao comportamento, provocando um novo modelo mental e o desafio de um pensar diferente, bem como em transformação do ambiente como um todo. Porém, as sugestões e o papel registradas no Canvas estão apontando como uma possível solução, o desenvolvimento de uma comunicação efetiva. Concluimos assim que, podemos atribuir que a falta de um alinhamento entre as dificuldades e as sugestões para a tratativa dos desafios relacionadas a cultura, na qual a comunicação tem um papel fundamental mas não é absoluta na resolução do desafio de fomentar a cultura, é necessário abordar cada vez mais a disseminação de conhecimento e boas práticas de inovação entre todas as partes interessadas.

Esse registro é o compromisso dos 45 dirigentes de cooperativas que participaram do Encontro Estadual de Inovação do Cooperativismo Paranaense no dia 28 de janeiro de 2020, no Campus da Indústria, em Curitiba, da atividade em que apontaram em um painel suas dificuldades, o seu papel e as sugestões para a inovação no cooperativismo paranaense.





PROGRAMA DE INOVAÇÃO

CANVAS: DIFICULDADES, PAPEL E SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE INOVAÇÃO

No Encontro Estadual de Inovação do Cooperativismo Paranaense, realizado dia 28 de janeiro de 2020, no Campus da Indústria, em Curitiba, os participantes do Programa de Inovação registraram em um painel as suas dificuldades, o seu papel e as sugestões para a inovação no cooperativismo paranaense.

1. DIFICULDADES DOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE INOVAÇÃO

Na primeira coluna do Canvas, identificada como “Dificuldades”, os participantes do programa de inovação registraram aquilo que, para eles, impede a inovação de acontecer nas cooperativas paranaenses. Dos participantes, 37% relacionaram as dificuldades à Cultura, com respostas como: “Resistência da diretoria”, “Sistema tradicional, resistente a mudança”, “Cultura tradicional”, “Burocracia”, “Preconceito”, “Resistência dos colaboradores”, “Receio em apostar”, “Falta de confiança/maturidade”, entre outras.

Na sequência, as dificuldades apontadas dizem respeito à Gestão, de acordo com 20% dos registros, como por exemplo: “Gestão pautada no autoritarismo”, “Apoio da alta direção”, “Falta de envolvimento da diretoria e gestor imediato”, “Diretoria não teve acesso ao PIC”, “Adesão de lideranças”, “Muitos gestores que discordam da inovação”, entre outros.

O gráfico a seguir demonstra as dificuldades conforme as respostas dos participantes, agrupadas em 08 principais tópicos.





As ações de Comunicação mereceram a indicação de 19% dos participantes, que expressaram as seguintes dificuldades: “Falta de comunicação”, “Dificuldade de integrar aqueles que não participaram do curso”, “Desconhecimento do tema inovação por colaboradores”, “Comunicação entre os níveis hierárquicos”, “Ideias divergentes”, entre outras respostas.

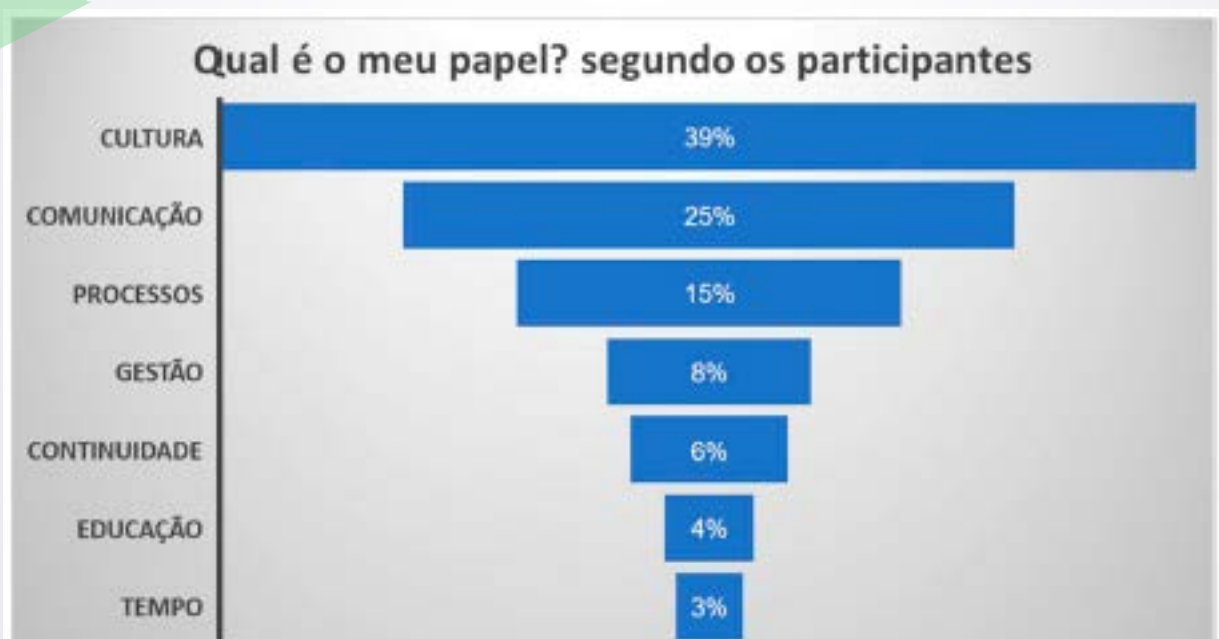
Outras dificuldades, tais como: “Dispersão e falta de foco”, “não priorizar um único projeto”, “Falta de foco coletivo” foram citadas por 7% dos participantes e agrupadas neste relatório no vetor Foco/Priorização. Os Recursos Financeiros foram apontados como dificuldades por 5% dos respondentes, que escreveram: “Falta de orçamento dedicado a inovação”, “Aporte financeiro para desenvolvimento dos projetos”, “Falta de recursos financeiros”. A Falta de Tempo também foi indicada como dificuldade por 5% dos participantes, cujas respostas traziam expressões como: “Não ter agenda dedicada a inovação”, “Falta de tempo dedicado exclusivamente ao programa de inovação”, “Falta de tempo para desenvolver projetos”.

Na opinião de 4% dos participantes do programa de inovação, as dificuldades têm relação com a Estrutura Física: “Falta de ambiente físico criativo”, “Falta de área estruturada para inovação”, “Falta de um ambiente inspirador para inovação”.

Por fim, houve a indicação das dificuldades relacionadas aos Processos, na opinião de 2% dos participantes, que relataram: “Falta de padronização dos processos entre as cooperativas”, “Montar o processo de inovação na empresa”.

2. O MEU PAPEL

Quando questionados a respeito do seu papel para promover a inovação, os participantes registraram sua opinião na segunda coluna do painel. As respostas foram agrupadas em 07 diferentes tópicos, conforme demonstra o gráfico a seguir.





Da mesma forma como ocorreu na atividade com os dirigentes, a maioria dos participantes afirmou que o seu papel é atuar na Cultura da Cooperativa, com 39% de respostas como: Meu papel é... “Propor novas culturas”, “Mostrar que fazer o simples dá resultado”, “Estar sempre disposto a mudanças e ideias”, Ser um agente transformador”, “Defensor da Cultura de Inovação na Cooperativa”, “Trabalhar como embaixador da inovação dentro da cooperativa”, “Influenciar a Cultura da Inovação”, “Dizer mais sim e cocriar”, “Multiplicar a cultura de inovação dentro da cooperativa”, “Conectar as pessoas de diferentes papéis hierárquicos para uma mudança interna que reflita externamente”, entre outras respostas.

Outras 25% das respostas registradas relacionam o seu papel com a Comunicação: “Replicar o conhecimento adquirido”, “Compartilhar a cultura da inovação”, “Disseminar as práticas de criatividade e inovação no dia a dia da cooperativa”, “Fomentar esse pensamento, entre líderes, alta administração e colaboradores”, “Compartilhar ideias inovadoras”, “Vender melhor as ideias inovadoras”, “Repassar a informação”, “Contribuir para a divulgação e aplicação da inovação”; e assim por diante.

Das respostas apontadas, 15% ligam o seu papel aos Processos, como é possível verificar nas afirmações: “Montar comitê de inovação”, “Utilizar as ferramentas demonstradas no curso”, “Inovar a Cooperativa em processo para melhor desenvolver os processos atuais”, “Implementar métodos para ouvir o cliente em novos projetos”, “Criar plantão de inovação e estimular colegas”, “Elaboração de plano de ação para divulgar o programa de inovação”, “Aplicar os métodos aprendidos para desenvolver inovação dos projetos e processos”, “Treinar, disseminar, ajudar, apoiar, prever e instruir”.

A seguir, surgem as respostas dos que acreditam que o seu papel tem a ver com a Gestão, com 8% dos registros, tais como: “Incentivar a equipe, ouvir e fazer diferente”, “Contribuir no engajamento dos colaboradores sobre os conhecimentos de inovação e disseminar os conceitos”, “Incentivar minha equipe a pensar “fora da caixa” e ser o exemplo”, “Levar para as reuniões de Planejamento Estratégico a importância da inovação”.

A questão da “Continuidade do Programa de Inovação”, foi citada em 6% das respostas dos participantes, cujo papel dizem ser o de: “Dar continuidade ao Programa da Cooperativa”, “Continuar no ambiente de inovação”, “Fazer acontecer na prática e não só na teoria”, “Insistir no programa”, “Não desistir com os ‘nãos’”, “Não me conformar”, “Ser persistente e utilizar as ferramentas que conheci no programa”.

Ainda sobre o papel dos participantes do programa de inovação, 4% direcionaram sua resposta para a Educação: “Meu papel é estudar”, “Buscar conhecimento e incentivo à cultura inovadora no meu setor”, “Continuar a trilha de estudos, aplicando o conhecimento que recebi” e “Ser referência, estudando para improvisar”.

Por fim, 3% dos respondentes acreditam que seu papel é administrar a questão do Tempo: “Dedicar tempo especificamente a este projeto”, “Dedicar tempo extra para criar multiplicadores”, “Organizar meu tempo para focar nas ações propostas”.





3. SUGESTÕES

Foram solicitadas as sugestões dos participantes para a Inovação do Cooperativismo Paranaense. O gráfico a seguir demonstra o agrupamento das respostas, em 8 principais tópicos: Gestão, Cultura, Treinamento das Lideranças, Comunicação, Processos, Estrutura Física, Recursos Financeiros e Continuidade do programa.



Das sugestões, 22% são relacionadas à Gestão, como por exemplo: “Comprometimento dos diretores”, “Planejamento estratégico das ações da cooperativa”, “Modelo de Governança Corporativa voltada para as competências de inovação”, “Inovação fazer parte do Planejamento da Empresa”, “Acompanhamento da alta direção nas diferentes fases do programa”, “Propósitos e objetivos claros”, “Envolver a alta gestão nos projetos de inovação como ‘padrinhos’”, “Desburocratizar as relações com parceiros da inovação”.

No quesito Cultura estão 19% das respostas dos participantes, que sugeriram: “Mudar o foco do produto para o cliente”, “Mudança de Mindset”, “O erro não será punido e o acerto será reconhecido”, “Reascender o espírito cooperativista”, “Abrir espaço para a experimentação”, “Não julgar sugestões”, “Estar aberto ao novo e acreditar nas ideias”.

Dentre as sugestões, 16% dos respondentes mencionaram a necessidade de Treinar as lideranças: “Conscientização da importância da inovação dentro da alta direção”, “Incluir no programa o treinamento para a alta liderança”, “Diretoria deve conhecer os projetos”, “Ter pessoas de vários níveis hierárquicos no programa de inovação”, “Capacitação dos diretores em primeiro lugar”, “Introdução do programa para a alta direção”, “Treinamento do setor de supervisão”, “Foco nos gestores para apoio das melhorias propostas”, “Apresentar o PIC e o Comitê de Inovação para a Diretoria”, “Melhorar o entendimento do que é o programa de inovação para diretoria e gestores”, “Contextualizar os dirigentes para comprar a causa”.



As sugestões que dizem respeito à Comunicação, estão em 15% das respostas, como por exemplo: “Disseminar dentro da cooperativa a cultura da inovação”, “Criar canais de comunicação com cooperados”, “Desenvolver canais digitais para disseminar materiais sobre inovação”, “Espaço do conhecimento compartilhado”.

A atenção com os Processos foi apontada em 12% das sugestões: “Plano de ações”, “Criar processos simples de participação e sugestões”, “Equipe dedicada para a inovação”, “dedicação para o programa de inovação e execuções do PIC”, “Criação de uma agenda de reuniões da equipe de inovação da cooperativa”.

Entre os participantes, 7% mencionou a questão da Estrutura Física, como por exemplo: “Criar ambiente e sala criativa”, “Local físico fora da cooperativa”, “Desenvolver a sala de inovação”, “Criar ambientes propícios à inovação”.

As sugestões também mencionam a questão dos Recursos Financeiros, em 5% das respostas: “Orçamento definido para o programa de inovação”, “Criar um fundo de investimento lareado no percentual de economia gerada pela inovação”, “Estabelecer orçamento para inovação no planejamento estratégico”.

Finalizando, 4% das sugestões citaram a “Continuidade do Programa”: “Dar continuidade ao programa de inovação”, “Sescoop e ISAE cobrar resultados das cooperativas que participaram do programa”, “Retorno do ISAE sobre os trabalhos apresentados”.



Esse foi o resultado da atividade realizada com os participantes do programa de inovação, durante o Encontro Estadual de Inovação do Cooperativismo Paranaense, dia 28 de janeiro de 2020, no Campus da Indústria, em Curitiba: um painel com suas dificuldades, o seu papel e as sugestões para a inovação no cooperativismo paranaense.





continuidade

estrutura física

processos

educação

foco
tempo

gestão

treinar lideranças

cultura

comunicação

continuidade do programa

recursos financeiros

falta de tempo



PALESTRANTES

MARCIO BALLAS



MARTHA GABRIEL



312
PARTICIPANTES



9
HORAS
DE EVENTO



69
COOPERATIVAS
PARTICIPANTES



7
PITCHES
DAS COOPERATIVAS
AO VIVO



28.01.2020
#HORA193

45
PRESIDENTES
E REPRESENTANTES
ATIVIDADE EXCLUSIVA



2
PALESTRANTES
MARTHA GABRIEL
MARCIO BALLAS

