

 07

Projeto de conclusão

Transcrição

[00:00] Olá. De volta ao nosso curso Gestão de Processos, chegamos ao último vídeo dessa aula. Aqui, aprenderemos hoje como implementar uma gestão de mudanças na prática. Para isso, vamos trabalhar no nosso projeto de conclusão de curso.

[00:19] Vamos comigo? Olhem o que aconteceu. Após a implementação de alguns planos de ações, algumas pessoas começaram a ficar incomodadas com toda essa mudança e foram ao RH fazer reclamações do projeto Dominar.

[00:40] O representante do RH chamou o senhor Daniel para explicar o que estava acontecendo, pois as pessoas estavam reclamando muito do projeto e inclusive, algumas pediram demissão da empresa.

[00:56] O senhor Daniel chegou ao RH e explicou que a empresa estava passando por um processo de mudança. E nesse processo de mudança, era muito difícil tirar a pessoa da zona de conforto para fazer algo além da sua rotina. O que ele aconselhou foi a contratação de uma consultoria especializada em gestão de mudanças, porém, a representante do RH falou que a consultoria Master Process, que já estava trabalhando no projeto Dominar tinha um serviço especializado em gestão de mudanças.

[01:34] O senhor Daniel falou, "Pode contratá-la". Chegou a Isabelle que é especialista em gestão de mudanças. Inicialmente, ela organizou uma reunião com a equipe Dominar e a consultoria Master Process para entender o perfil de cada participante do projeto.

[01:56] Para ela ter uma visão de todos os participantes, utilizou a matriz gestão de mudanças. Através dessa matriz, ela conseguiu identificar quem estava oponente ao projeto, quem apenas estava fazendo as ações e quem estava motivado, que são os entusiastas.

[02:20] Aqui, ela começou a colocar todos os participantes. Chegaram para o senhor João, que é o líder da manutenção e deram ordem para ele fazer todas as manutenções preventivas. Ele encarou essa atividade com muita motivação.

[02:36] Então, ele ficou como entusiasta e o impacto dessa ação seria radical, pois ele deveria fazer a manutenção preventiva em todas as máquinas. Ou seja, duplicou o trabalho do senhor João.

[02:52] Já quando a equipe foi falar com a Maria, ela ficou responsável por fazer toda a higienização de todas as máquinas. Ou seja, a limpeza. Ela não gostou, falou que iria duplicar o trabalho dela, que não tinha equipe suficiente para isso e que não iria fazer. Ou seja, ela ficou como oponente, contra o plano de ação.

[03:20] O gerente de projetos já sabe que não pode contar com a Maria para fazer uma boa higienização em todas as máquinas, que é o princípio de uma ferramenta chamada 5S.

[03:36] Após fazer todo esse mapeamento, Isabelle convocou toda a equipe participante do projeto em uma reunião em plenária. Essa reunião foi incrível, pois grande parte das pessoas que eram oponentes ao projeto, a Isabelle conseguiu trazer para entusiastas. Porém, nem tudo são flores. Algumas pessoas continuaram resistentes.

[04:06] O senhor Daniel percebeu essa mudança, percebeu a agitação na organização e chamou a Isabelle para descobrir o que ela fez de tão fantástico. Ela respondeu simplesmente que conseguiu passar uma mensagem de que todos são peças importantes no trabalho em equipe. Cada um representa uma pequena parcela do resultado. Quando um falha, todos devem se unir para uma reconstrução. E que o segredo de um grande sucesso está no trabalho de uma grande equipe.

[04:42] Após duas semanas, a equipe Dominar estava controlando os prazos e observaram que muitos dos prazos estavam vencidos e alguns já concluídos. Foram levar o status do plano de ação para o senhor Daniel.

[05:04] O senhor Daniel fez a seguinte pergunta, curta e grossa, "Alguns planos de ações foram concluídos, outros não, e cadê os resultados?". A equipe Dominar junto com a consultoria Master Process foi mostrar os indicadores de operação, o índice de retrabalho.

[05:26] Antes, estava trabalhando em 36% e agora caiu para 20%. Já é uma melhora bastante significativa. O segundo indicador foi o percentual de defeitos, era 33% e caiu para 15%.

[05:46] O senhor Daniel falou, "Legal, melhoramos a qualidade e cadê o dinheiro?".

[05:50] Vamos agora para os indicadores financeiros. Então, a receita saiu de 1.8 para 2 milhões e o custo de operação caiu de 1.8 para 1.72. Ou seja, o seu DRE, demonstrativo de resultado de exercício, ou seja, o lucro. A empresa já começou a faturar R\$280.000,00. Ou seja, já saiu daquele ponto de equilíbrio e começou a ter uma saúde financeira.

[06:24] Após a apresentação desses resultados o senhor Daniel ficou super feliz e passou a acreditar ainda mais na equipe que estava conduzindo o projeto, pois agora a empresa voltou novamente a ter lucros, o caixa começou a ficar saudável com apenas algumas ações implementadas.

[06:46] Chegamos ao final desse vídeo e também desse curso. Vou agora fazer um overview de tudo que nós aprendemos. Aprendemos brainstorming, que é uma tempestade de ideias. E após a aplicação do brainstorming é aconselhável a aplicação da ferramenta multivotação, pois o brainstorming gerou n oportunidades de melhoria, mas qual eu devo priorizar para implementar?

[07:17] Na área de pesquisa operacional, onde aplicamos programação linear para resolver problemas complexos. Utilizamos também o gerenciador de meta no Excel, pois através de uma variável, ele altera automaticamente para atingir o objetivo proposto.

[07:40] Também estudamos a ferramenta 5W2H que propõe de uma forma sistemática a estruturação de um plano de ação. Aprendemos também a classificar cada plano de ação quanto seu esforço para implementação e seu impacto aos resultados.

[08:02] Após a mudança de processos, algumas pessoas acabam ficando desconfortáveis, e aprendemos a elaborar uma gestão de mudanças, onde colocamos todas as pessoas dentro se uma matriz para conhecer o perfil e trabalhamos com ações pontuais para trazer as pessoas de oponentes para entusiastas. Chegamos ao fim. Foi um prazer enorme ficar com vocês, até mais.