

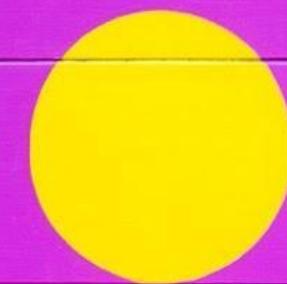


MÓDULOS DE CAPACITAÇÃO

Inovação, Governos digitais e cidades inteligentes

12 de julho de 2022





Jessika Moreira, cofundadora e coordenadora-geral ÍRIS
Especialista em Políticas Públicas para Cidades Inteligentes USP
Líder na Rede de Líderes da Fundação Lemann
Integrante do Movimento Pessoas à Frente

Certificada em:

- Inovação no Setor Público pelo **Insper**;
- Liderança Estratégica e Inovadora na Era Digital pela **Cornell University**;
- Liderança de Dados para Negócios pela **Tera**;
- RH Estratégico no Setor Público pela **Fundação Dom Cabral**;
- Liderança Criativa no Setor Público e na Sociedade Civil pela **THNK School of Creative Leadership**.



jessikamoreirajk@gmail.com

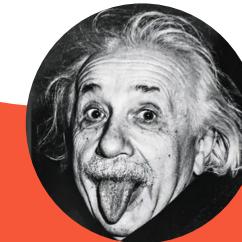
Boas práticas

Conecte-se
verdadeiramente
aqui!



Sempre conte
com a ajuda dos
facilitadores!

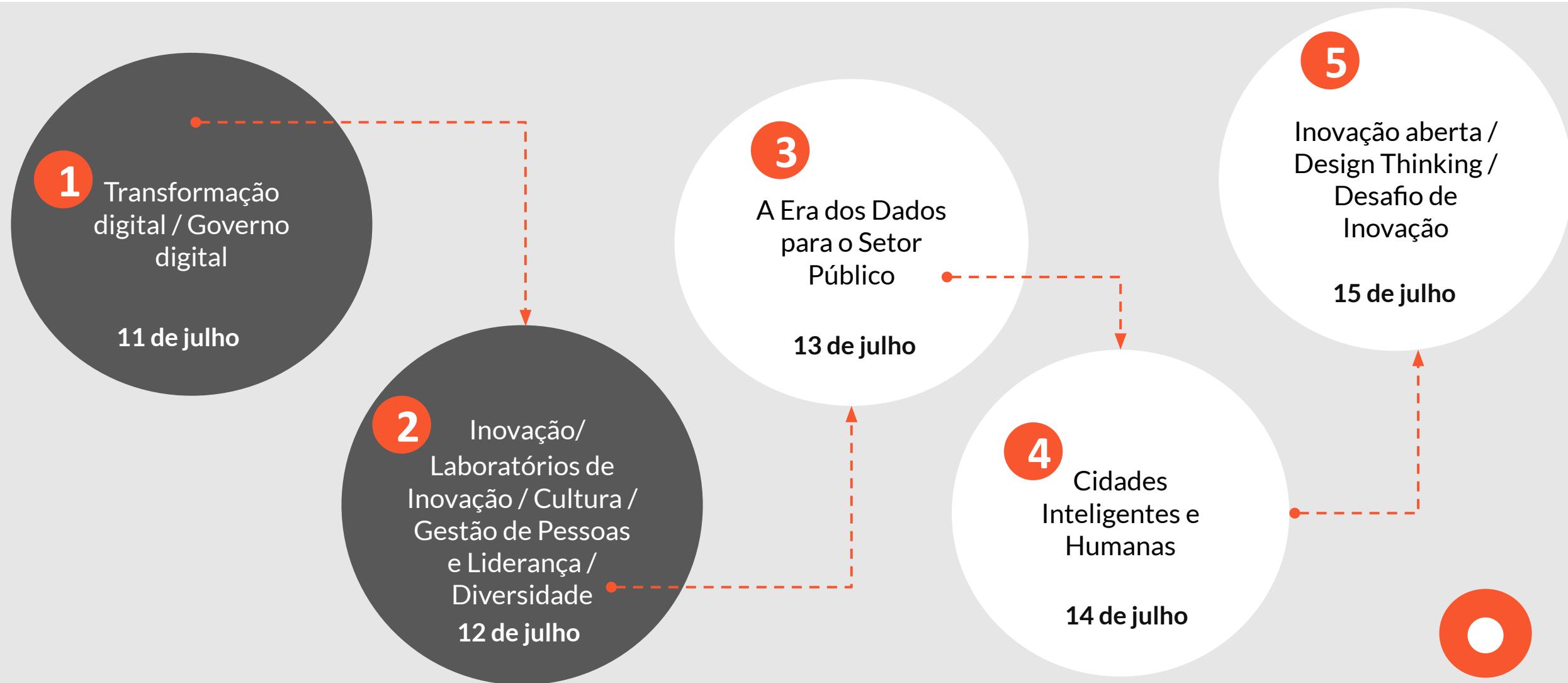
**Colabore,
proponha!**
Este espaço é para isso!



Inovação, Governos digitais e cidades inteligentes



Inovação, Governos digitais e cidades inteligentes

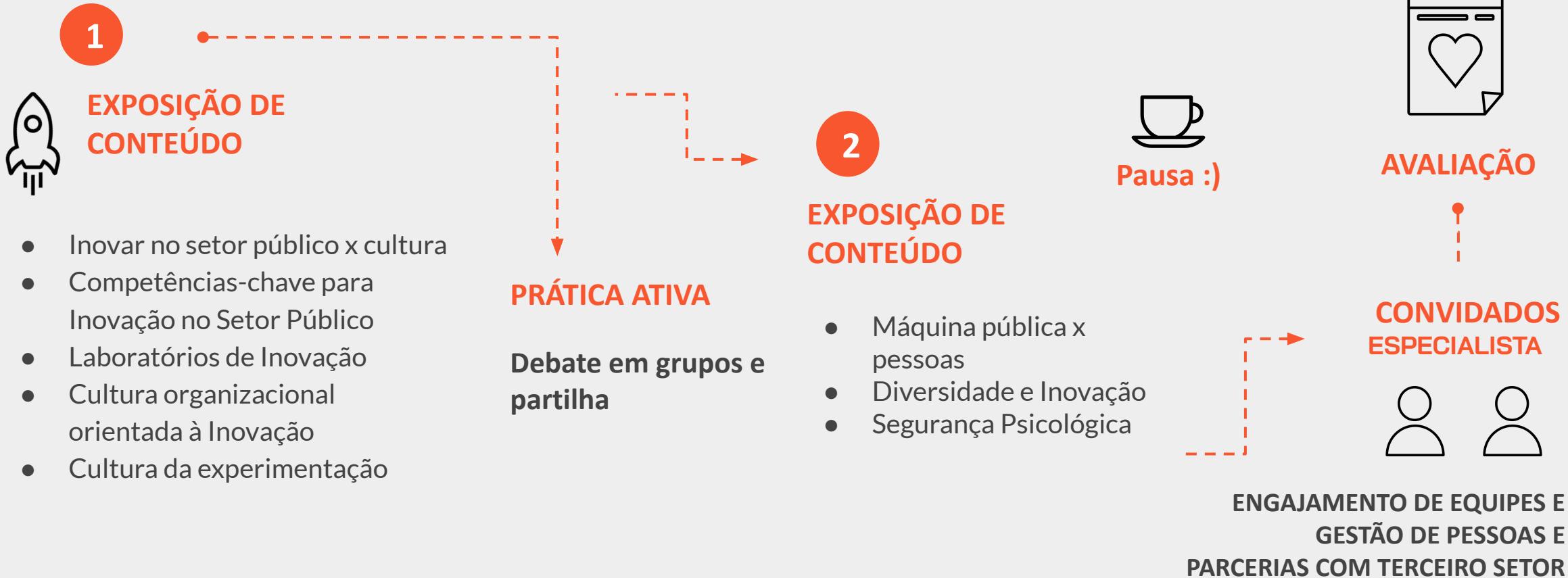


O que faremos hoje de manhã?



09h00 – 13h00

DIA 02 - 12 DE JULHO - INOVAÇÃO/ LABORATÓRIOS / CULTURA / GESTÃO DE PESSOAS / LIDERANÇA E DIVERSIDADE

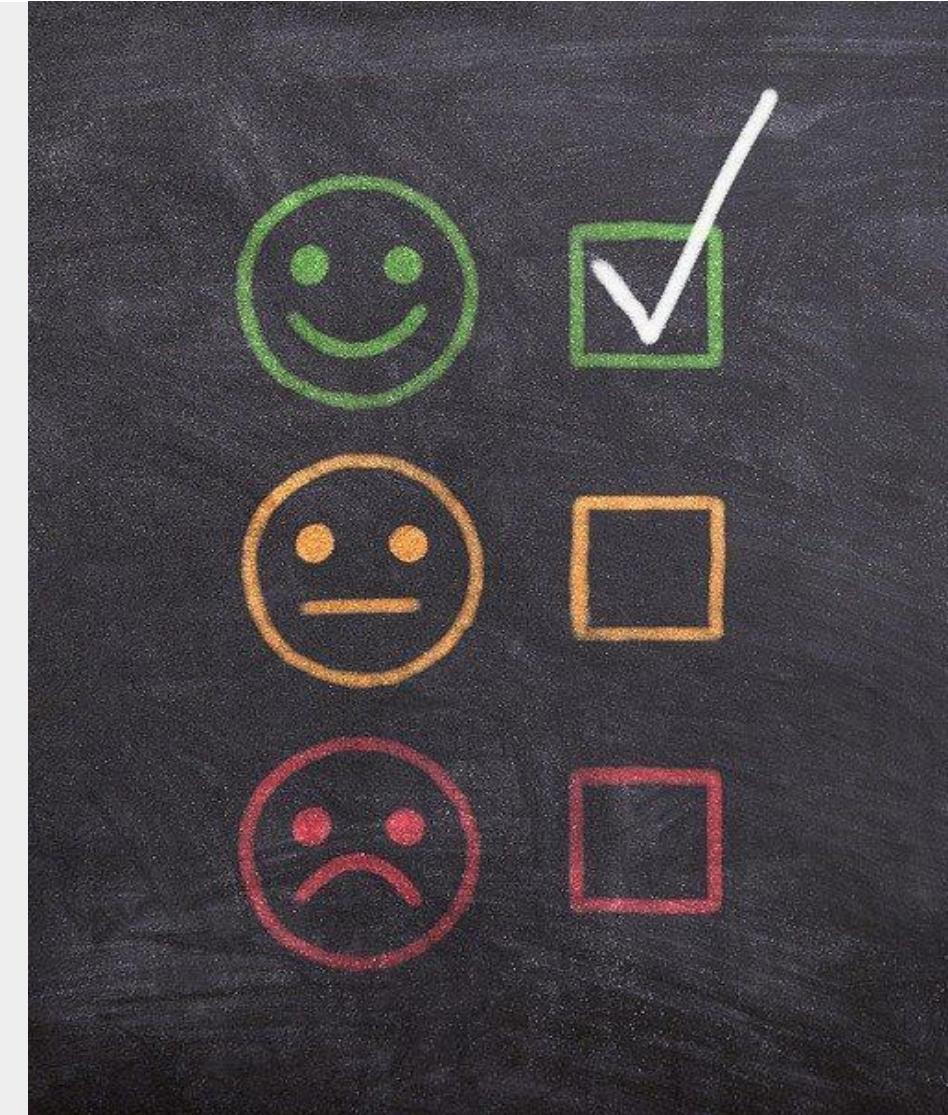


Como funciona a **Avaliação**?

**participação nas
atividades práticas**

**QUIZ e feedback da disciplina
no fim de cada sessão.**

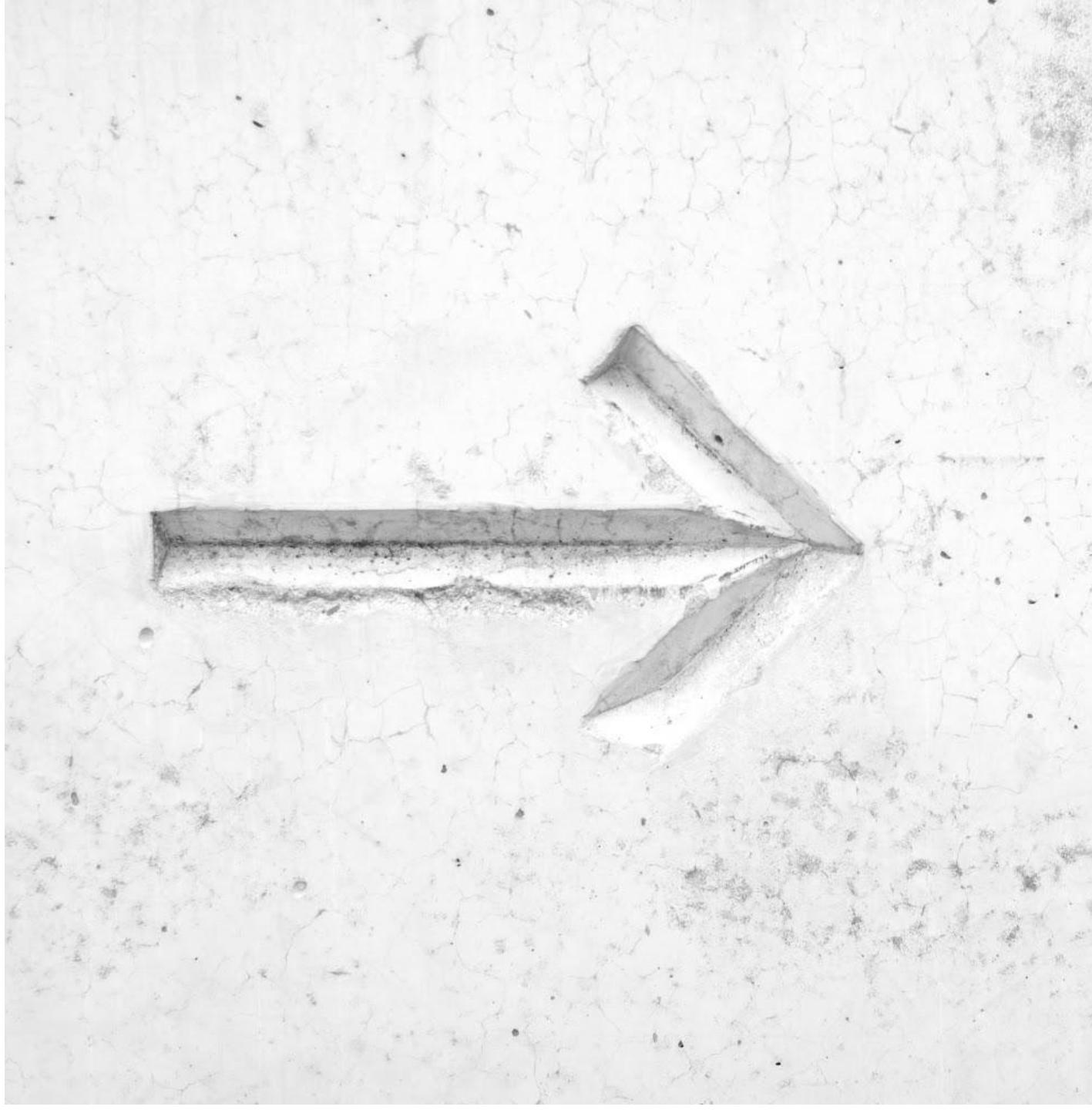
Importante! coloque seu nome e
sobrenome em todos os materiais
para contar como avaliação.



Dúvidas?
Pergunte.

**Fique à vontade para usar
o chat.**

Seguimos?



Mas antes...

vamos aquecer!



O que você prefere?



Acede a www.menti.com e usa o código 82 71 73 3

 Mentimeter

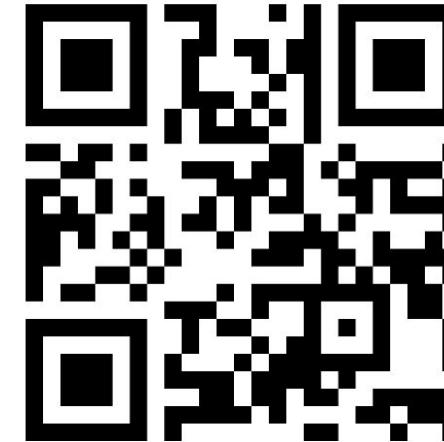
Instructions

Acede a

www.menti.com

Introduz o código

82 71 73 3



1.775
639

Ou usa o código QR

<https://www.menti.com/kydujsqdcj>



Inovar em governo não é mais
uma escolha, é um **imperativo**.

Desafios mais complexos?

No estudo liderado pela Unidade de Inovação do Reino Unido (Nesta Lab) intitulado *Radical Efficiency*, indica que não basta melhorar as práticas existentes. É preciso também compreender as novas expectativas da sociedade e, a partir daí, construir novos e melhores serviços.

Inovar é uma questão de sobrevivência.

Desde *startups* até gigantes corporativos privados — como Netflix, Amazon e Google — ou governamentais, precisam se adaptar e se antecipar às novas demandas da sociedade, aproveitando tecnologias e oportunidades para atender às necessidades dos seus usuários.

PROBLEMAS COMPLEXOS

características

Incertezas: as causas são múltiplas.

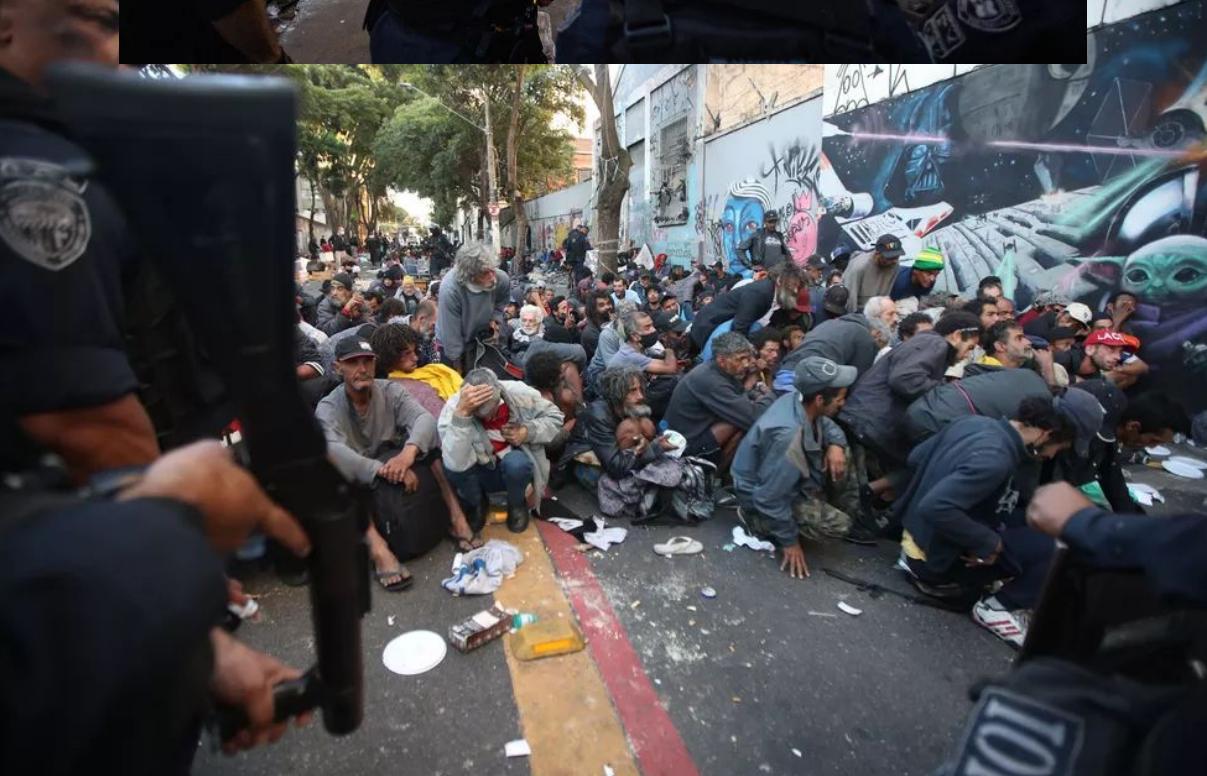
Diferentes grupos envolvidos com interesses distintos.

**Complexidade dinâmica:
o problema muda, está conectado a outros problemas.**

Ausência de solução clara ou definitiva.

Por serem problemas cercados de complexidade social, não há uma “solução técnica” a ser simplesmente desenvolvida.

COMO SOLUCIONAR?





O que é inovar em Governo?

1
2
3

inovação

no Setor Público:

Novidade: inovação deve introduzir novas abordagens no contexto onde estão inseridas;

Implementação: inovação deve ser implementada, não somente idealizada;

Impacto: inovação visa entregar valor público, incluindo eficiência e efetividade, além da satisfação do cidadão e servidor.

*The Innovation Imperative in the Public Sector,
OCDE - 2015. Tradução livre.*



Espiral da Inovação



fonte: Nesta

O PROCESSO

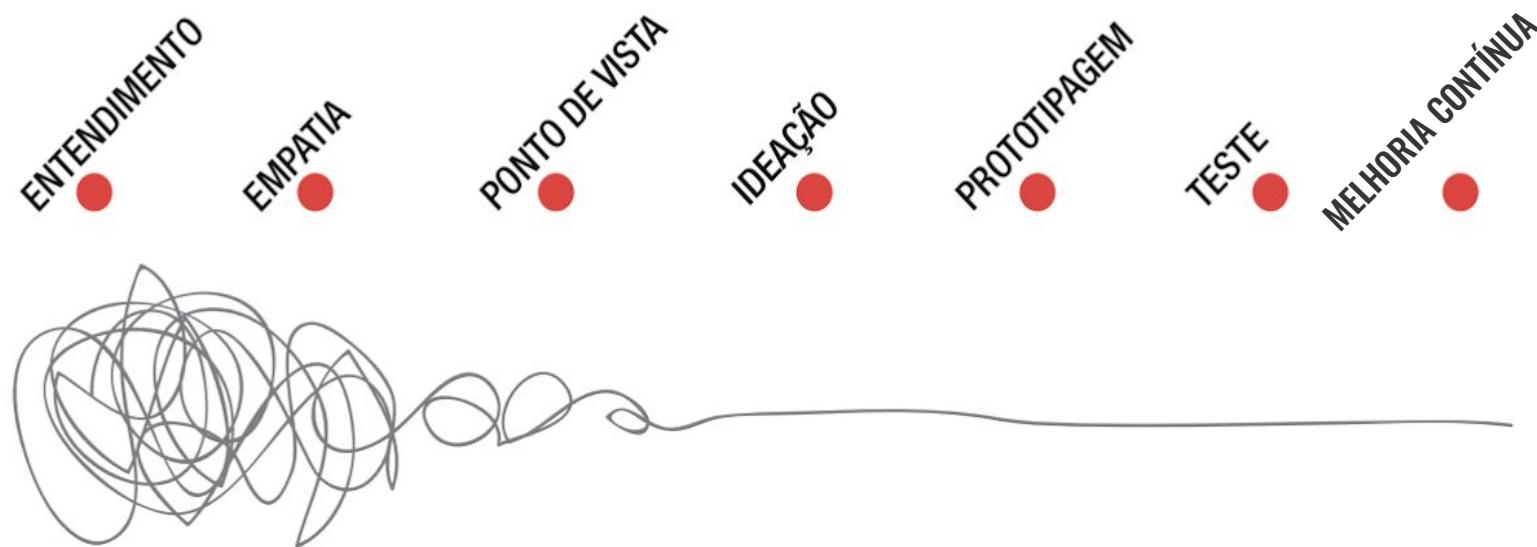
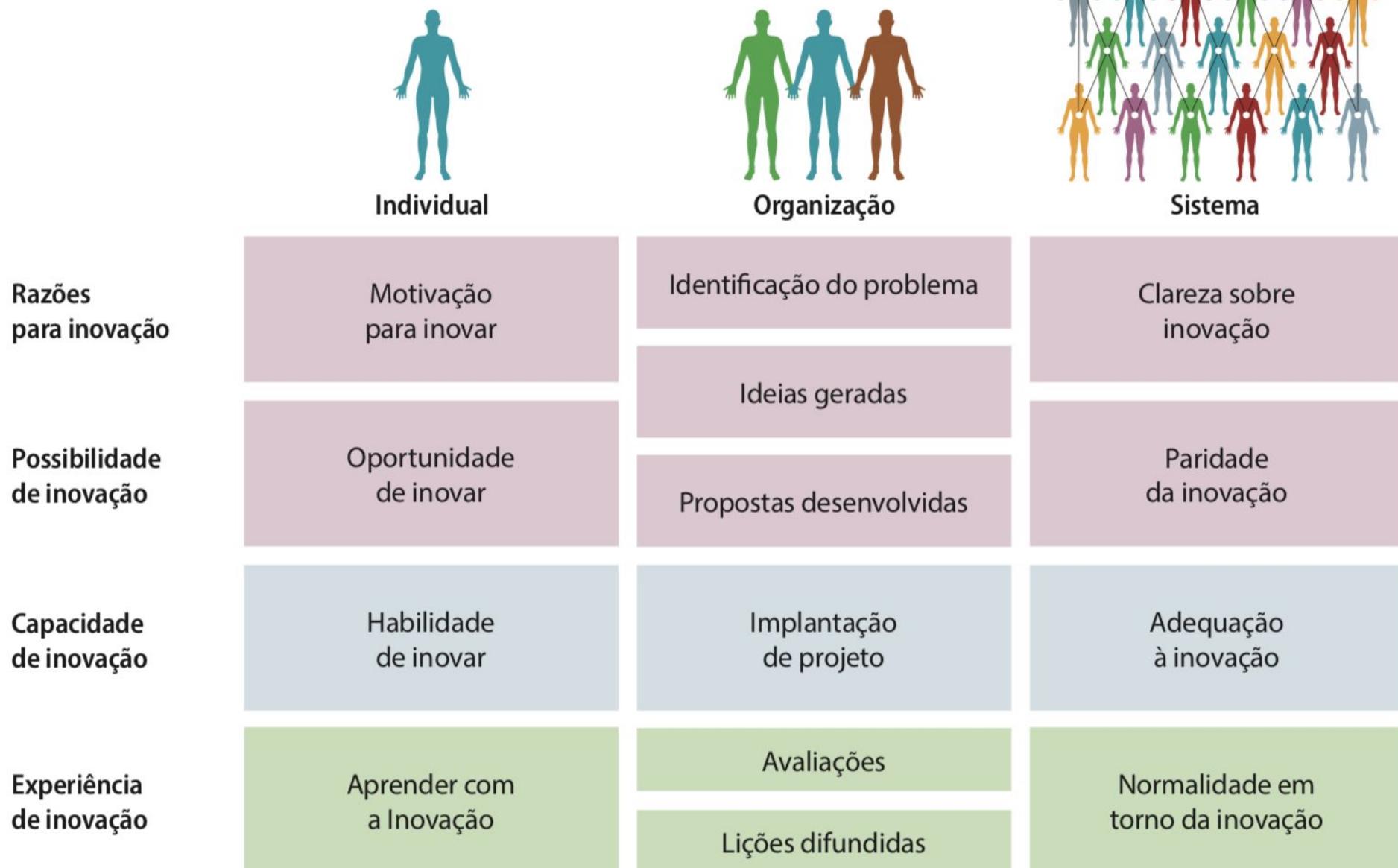


Figura 1: Determinantes da Inovação do Setor Público nos Níveis Individual, Organizacional e Sistêmico





BARREIRAS

Tabela 1: Barreiras sistêmicas à inovação identificadas

Clareza	Paridade	Adequação	Normalidade
Falta de entendimento do que é a inovação e o que ela envolve	Aversão ao risco	Os servidores públicos estão em uma 'bolha' / alheios aos problemas e possíveis soluções	Falta de reconhecimento e valorização de servidores públicos inovadores / Estruturas de incentivo
Falta de patrocínio contínuo / descontinuidade de gestão	Restrições legais	Baixa capacidade de inovar / falta de capacitação	Lacunas na difusão de experiências e práticas inovadoras entre os órgãos e entidades
Falta de segurança jurídica sobre a inovação	Corrupção / Preocupação com a corrupção	Falta de autonomia para realizar testes e experiências	Cultura de evitar erros e falhas
Dificuldade de obter apoio da liderança	Falta de uma cultura de avaliação	Gestão de legado	Complacência do servidor público/"sempre foi assim"
Colaboração entre órgãos e entidades	Recursos limitados	Recursos limitados	Resistência à inovação
		Hierarquias rígidas	Escrutínio potencial significativo quanto a 'falhas'
		Dificuldades nas aquisições públicas de produtos e serviços inovadores	

Fonte: Entrevistas, oficinas com servidores públicos e IPEA 2017

Mas como superar essas barreiras?

Laboratórios de Inovação

no setor público



O que fazem os laboratórios de inovação no setor público?

Laboratório de inovação no setor público...

Espaço seguro para cocriar e testar novas ideias e soluções

Estimular e institucionalizar a cultura de inovação

Desenvolver e formar pessoas em novos métodos de trabalho

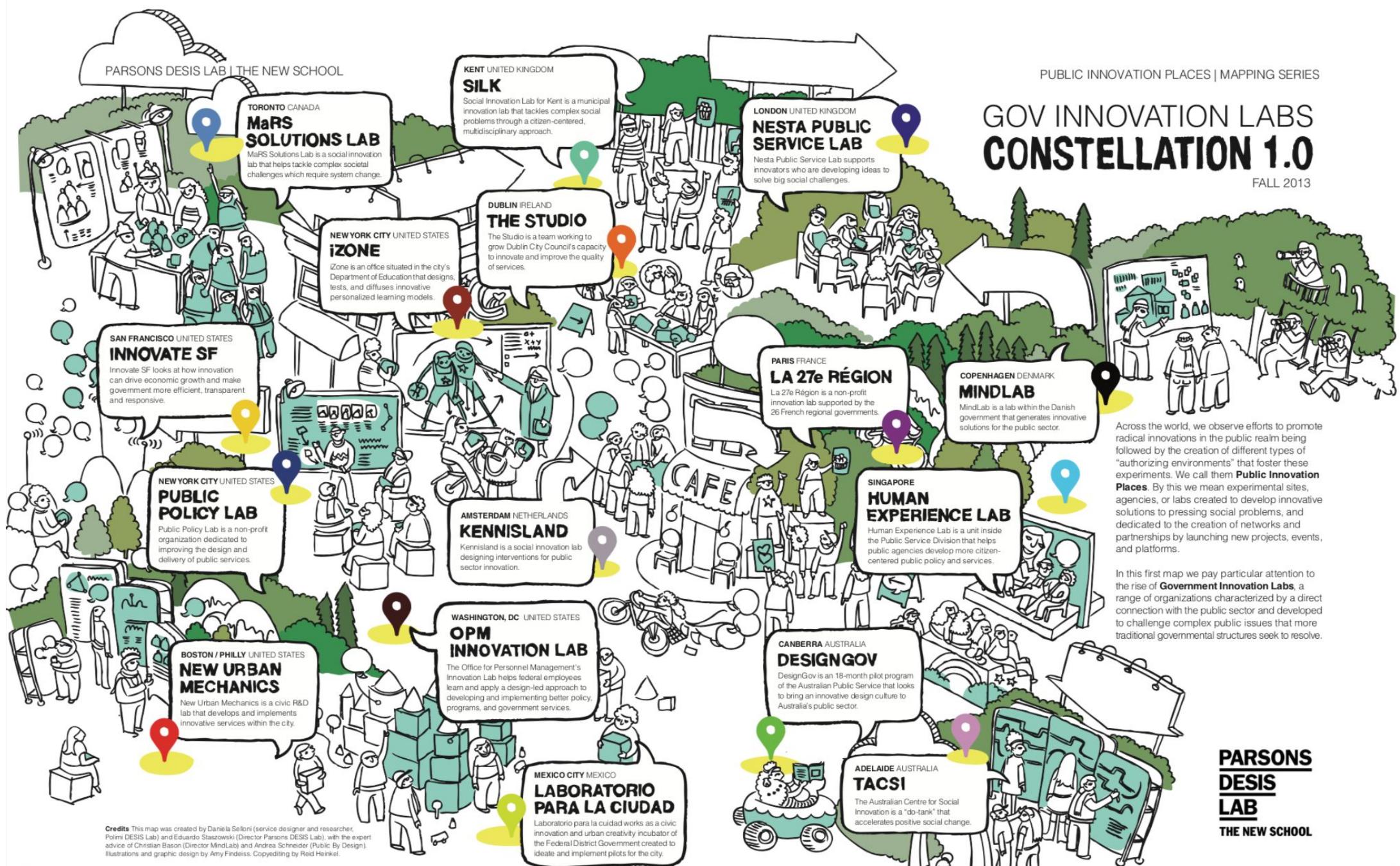
Gerenciar e entregar projetos críticos

Incorporar novas tecnologias

Identificar e engajar talentos na organização

Conectar-se com o ecossistema de startups

e mais...





G[•]NOVA

íris | Laboratório de
Inovação e Dados

Leitura relevante!



Acesse aqui a curadoria com os principais conteúdos utilizados como referência no **Módulo de Inovação, Governos Digitais e Cidades Inteligentes**.

CICLOS DE VIDA DE LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO PÚBLICA

Caio Werneck
Elisabete Ferrarezi
Isabella Brandalise
Lucas Vaqueiro
Manuel Bonduki

Brasília
Enap/2020

(011)^{lab}

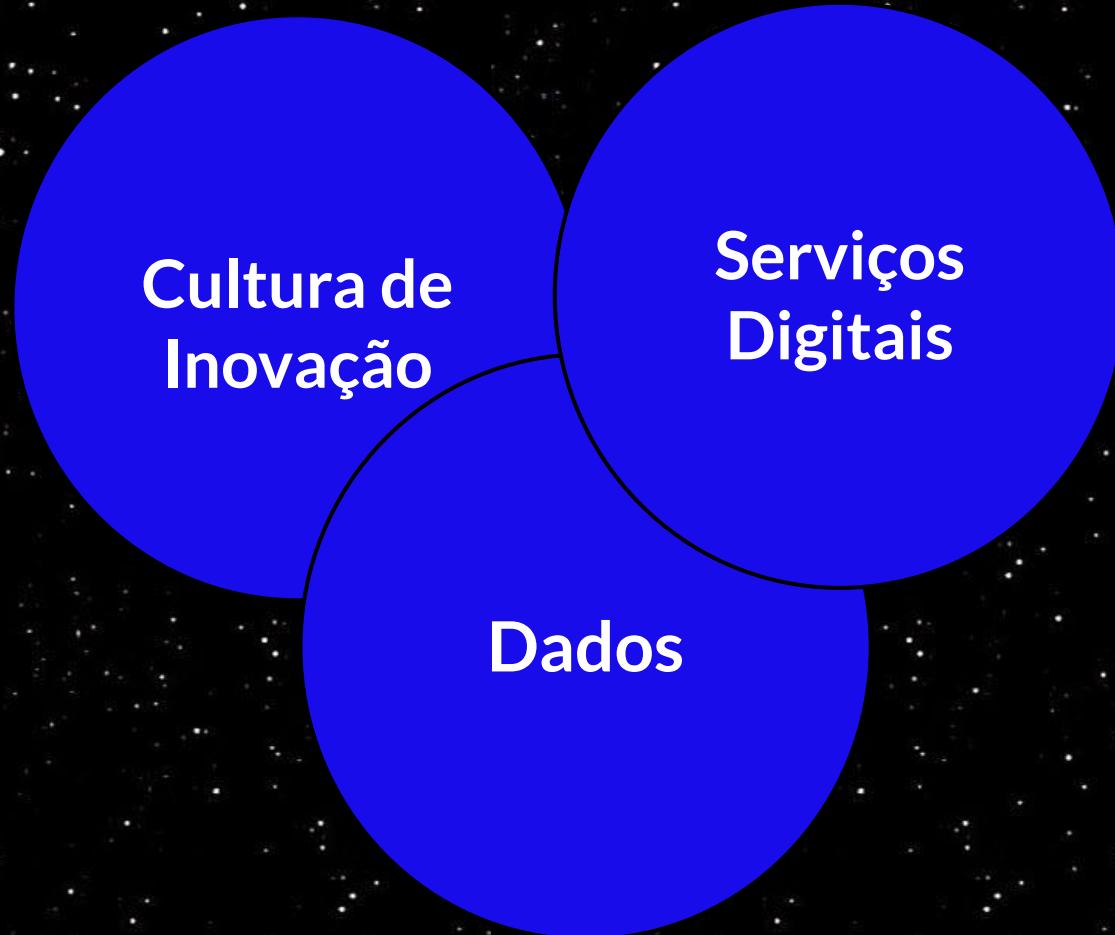


G'NOVA





**O ÍRIS tem como propósito
promover a Cultura de Inovação no
Governo do Ceará para acelerar a
Transformação Digital centrada no
humano e impactar positivamente
o cidadão e o ambiente público.**



PESSOAS

ALÉM DA TECNOLOGIA
E DA CIÊNCIA DE DADOS

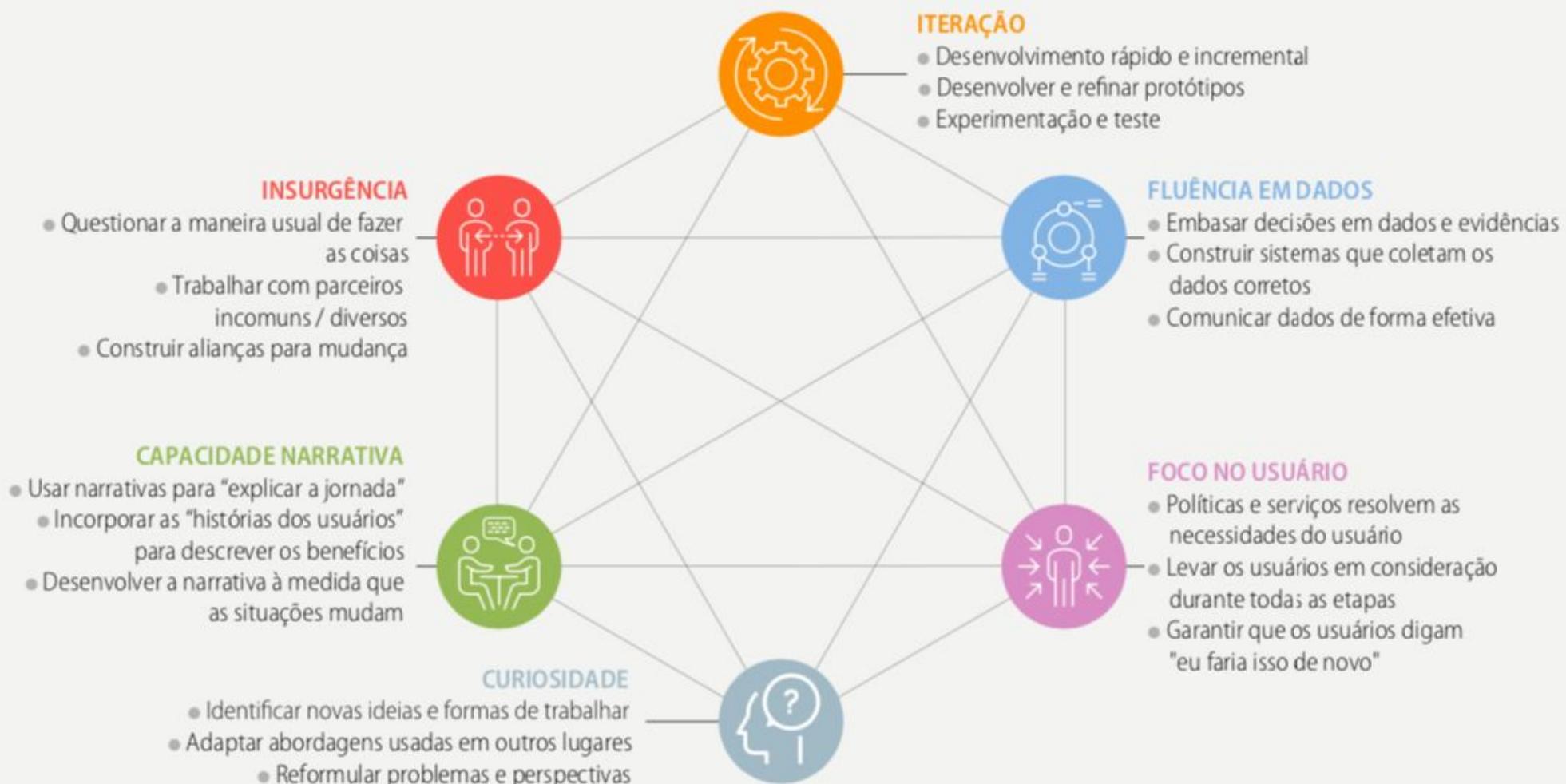
ACREDITA
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL é
gente.

6

competências-chave para Inovação no Setor Público



Figura 2. Áreas de competências essenciais para a Inovação no Setor Público



Fonte: OCDE, 2017b.

a revolução é cultural

A cultura é a principal alavanca para organizações inovarem.

É preciso desenvolver competências e estimular uma cultura organizacional orientada à inovação.

**As organizações podem ser mais bem-sucedidas não trabalhando *mais*,
mas *melhor*, com uma estrutura organizacional flexível e
descentralizada.**

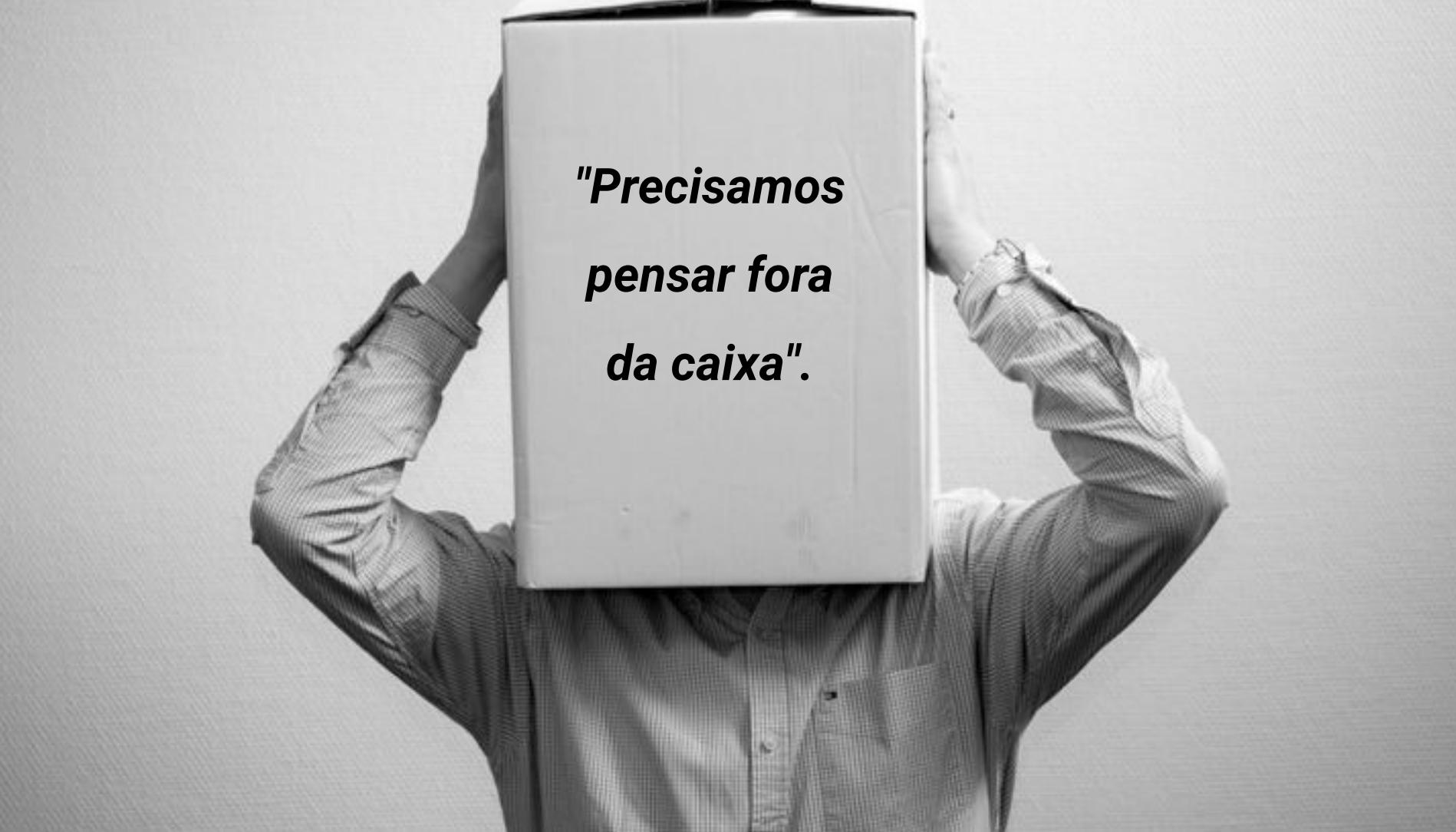
Cultura Organizacional

Um conjunto de diretrizes que vão agregar os hábitos, valores éticos e morais, políticas internas e externas, comportamentos e crenças de uma empresa.



Como os líderes e as
organizações podem
desenvolver seu
potencial criativo e
estimular uma
cultura inovadora?





***"Precisamos
pensar fora
da caixa".***



Ter boas equipes, criadas por
meio de pessoas talentosas,
apaixonadas por solucionar
problemas e comprometidas.

INOVAÇÃO E DIVERSIDADE



A diversidade é uma potencial fonte de inovação e de soluções criativas.

- **Pessoas com ideias divergentes e com ideias convergentes.**
- **Mais analíticas e mais criativas.**
- **Com muita experiência e muita imaginação.**
- **Que entendem de tecnologia e de pessoas.**



Para construção de um time de alta performance a **diversidade** precisa ser uma realidade.





A liderança é uma posição em
constante evolução.

Tem paixão positiva por inovação,
"fala e caminha" inovando,
procura o melhor nas pessoas,
honra a integridade delas e
as incentiva a fazer mudanças significativas de conduta.

Valoriza a diversidade no ambiente de trabalho, desenvolve relações
de confiança e abre espaço para o diálogo.

EVOLUÇÃO NO PERFIL DA LIDERANÇA



DIFERENÇA ENTRE CHEFE E LÍDER

DELARGA	X	DELEGA
FISCALIZA	X	CONFIA
MANDA	X	ORIENTA
DIZ "VAI"	X	DIZ "VAMOS"



***"LIDERANÇA É A CAPACIDADE
DE TRADUZIR UMA VISÃO EM
REALIDADE."***

WARREN BENNIS

COMPETÊNCIAS QUE TERÃO MAIOR DEMANDA ATÉ 2030

- ❑ Fluência de ideias
- ❑ Aprendizagem ativa
- ❑ Escuta ativa
- ❑ Resolução de problemas complexos
- ❑ Análise e tomada de decisões

Fonte: O FUTURO DAS HABILIDADES: Empregabilidade em 2030/Pearson



SER EXEMPLO

"Se você planeja motivar pessoas dizendo coisas elevadas sem se tornar de fato um exemplo vivo, seus seguidores vão acabar se tornando cínicos, descomprometidos e raivosos."

Fonte: Liderança e Propósito - Kofman, Fred 2018



SEGURANÇA PSICOLÓGICA





Amy C. Edmondson é uma acadêmica americana de liderança, formação de equipes e aprendizado organizacional. Atualmente é Professora de Liderança na Harvard Business School. Edmondson é autor de sete livros e mais de 75 artigos e estudos de caso.

a organização **sem medo**

Criando **Segurança Psicológica** no Local de Trabalho para Aprendizado, Inovação e Crescimento

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL





Fonte: Amy Edmonson

How do you build psychological safety?





**Biopausa! pega um café, água ou chá.
Aproveita para ir ao banheiro.
Levanta!!**



Thais Gargantini

Atualmente está fazendo seu mestrado na Reichman University em Israel.

Já participou de projetos em governos no Brasil e no mundo usando economia comportamental e análise de dados para resolver questões complexas.

Ela assumiu desafios como: como aumentar o nível de honestidade das crianças em idade escolar com a Controladoria Geral da União -CGU, entender o comportamento inovador no Tribunal de Contas da União - TCU, mudar a política de trabalho remoto no Governo Federal brasileiro para criar um modelo de engajamento no trabalho o setor público e analisar o impacto de projetos em favelas ao mapear o comportamento de famílias de baixa renda com a ONG Gerando Falcões.



**Thais
Gargantini**

DÚVIDAS?
COMENTÁRIOS?
CRÍTICAS?
ELOGIOS? <3



Lucas Cardoso

Coordenador de Territórios Estaduais e de Relações Governamentais no Instituto Gesto. Administrador de Empresas pela Universidade Estadual de Santa Cruz e especialista em Estratégia Disruptiva pela HBX.

Foi Consultor na Falconi com gestão de projetos com foco em resultados financeiros na construção, modernização e acompanhamento de melhorias para empresas e órgãos públicos.

Também foi coordenador de Projetos do programa FORMAR que desenvolve projetos para melhorar os resultados da educação e liderou o projeto de Gestão de Pessoas no Setor Público em diversos estados do Brasil pela Fundação Lemann.



Lucas
Cardoso

DÚVIDAS?
COMENTÁRIOS?
CRÍTICAS?
ELOGIOS? <3

Acede a www.menti.com e usa o código 4374 2149

 Mentimeter

Instructions

Acede a

www.menti.com

Introduz o código

4374 2149



Ou usa o código QR





OBRIGADA POR CHEGAR ATÉ AQUI.
NOS VEMOS AMANHÃ, NO MESMO
HORÁRIO 😊

JESSIKAMOREIRAJK@GMAIL.COM

MUNDO VUCA

COMO LIDAR COM AS COMPLEXIDADES E INCERTEZAS DO MUNDO ATUAL?

O que é?

VOLATILIDADE

tudo muda o tempo todo com grande velocidade, frequência intensa e impacto desconhecido.

INCERTEZA

Imprevisibilidade; não sabemos o que virá.

COMPLEXIDADE

Muitas variáveis que se conversam. Jogo de xadrez.

AMBIGUIDADE

Muitas interpretações de um mesmo cenário. Não há clareza quanto a melhor alternativa.

Como aplicar?

Preparação para ajustes rápidos e manter a informação atualizada.

Saber lidar com o inesperado, flexibilidade.

Explorar caminhos e tratativas com maior profundidade.

Considerar várias respostas e caminhos para as situações.

MUNDO VUCA

COMPETÊNCIAS PARA O MUNDO VUCA

- ❑ resiliência evolutiva
- ❑ comunicação digital
- ❑ empreendedorismo
- ❑ respeito à diversidade de todos os tipos!
- ❑ trabalhar com um propósito ao invés de apaixonar-se por tarefas
- ❑ liderança inspiradora
- ❑ fazer planos para o curto prazo, táticas que possam ser revisitadas e alteradas com velocidade.

VAMOS COMPARTILHAR

- 1. Quais são os desafios da liderança nas organizações frente ao atual cenário de mudanças cada vez mais velozes e seus impactos?**
- 2. Quais os benefícios e oportunidades?**
- 3. Ações necessárias: por onde começar?**

PROMOVER UMA CULTURA DE INOVAÇÃO



Criar a ideia de negócio formada pelo significado (razão de existir), pelo propósito.

Empresas de sucesso se concentram no reforço de sua identidade e percebem os conflitos e erros como aprendizados.

ENCORAJAMENTO DA CRIATIVIDADE

Estrutura organizacional mais aberta, flexível e clima que estimula novas ideias.

Liderança como um modelo positivo, incentivando e apoiando as novas ideias por meio da interação com a equipe.

Membros da equipe com competências diversas, confiança mútua, comunicação eficaz, desafios construtivos e comprometimento.

LIBERDADE E AUTONOMIA

Incentivar a autonomia de pessoas e equipes, dando liberdade para o surgimento de **novas ideias**, bem como **aceitar sugestões**, que podem contribuir para aumentar a criatividade na empresa.

RECURSOS

Distribuição adequada e potencialidade no uso desses recursos, tais como pessoas, tempo e aportes materiais e financeiros.

IMPEDIMENTOS ORGANIZACIONAIS DA CRIATIVIDADE

Estrutura muito hierarquizada e propensa a conflitos, mais fechada, menos flexível.

Um clima conflituoso e desfavorável à criação de novas ideias desencoraja a criatividade.

PRESSÕES

A sobrecarga de trabalho pode ser um fator negativo, inibindo a habilidade criativa das pessoas, devido à centralização de tarefas em um funcionário ou muita pressão na entrega dos trabalhos.