

Planejamento Estratégico SEMEAR 2021 - 2023



Introdução:

Aos vinte e nove dias do mês de Maio de 2021, gestores e colaboradores do SEMEAR, reuniram-se com um único propósito, o de estabelecer novos planos e metas para o ano de 2021, 2022 E 2023, com o objetivo de orientar as ações, com foco em resultados para a empresa.

Os gestores e seus colaboradores puderam lançar um olhar para o futuro, sem perder de vista tudo o que já foi conquistado e construído nos anos anteriores. Reforçando que o SEMEAR conquistou a credibilidade que tem, graças a seus gestores, colaboradores e parceiros ao longo de sua história.

Este relatório tem como proposta única, trazer o registro fiel de todos os temas tratados, bem como das decisões tomadas pelos gestores, permitindo a todos, terem clareza das etapas que deverão ser seguidas para consolidação do planejamento estratégico.

É fundamental, para que o Planejamento Estratégico do SEMEAR seja aplicado na íntegra, que seus componentes atentem para os marcos estabelecidos no Plano de Ação, bem como não percam de foco os Pilares Estratégicos estabelecidos:

- Nosso Propósito
- Nossa Missão
- Nossa Visão
- Nossos Valores e Princípios.

Juliano Fuzinato – Facilitador

Matriz estratégica:

3

Este é o marco inicial dos trabalhos. Onde o grupo teve acesso a matriz estratégica do SEMEAR, a partir de seus pilares estratégicos, para que permitisse melhorar a percepção quanto ao plano a ser elaborado.

PROPÓSITO:

“Semear sonhos para transformar o futuro da sociedade.”

MISSÃO:

“Contribuir na criação de condições e oportunidades à crianças, adolescentes e sociedade gerando transformação social, renda e cidadania.”

VISÃO:

“Até 2023, na dependência de DEUS, realizar trabalho de excelência, sendo referência na construção cidadã e na garantia de direitos, ampliando a estrutura física e qualificando a equipe profissional.”

VALORES:

Ética;

Transparência;

Responsabilidade;

Comprometimento;

Respeito a diversidade.

Análise SWOT:

Foram construídos em conjunto os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças:

1 – PONTOS FORTES:

- 100% do público estão matriculados no ensino regular;
- Salas de músicas com isolamento térmico e acústico;
- Ginásio de esporte;
- Horta educacional;
- Videoteca e jogos;
- Mais de 82 projetos já aprovados;
- Estrutura física c/ acessibilidade;
- Cursos e Programas de aprendizagem registrado;
- Laboratório de informática fixo com 30 unidades e móvel com 30 unidades;
- Estrutura de logística;
- Equipamento de multimídia;
- Responsabilidade social;
- Cozinha com alimentação adequada;
- Vínculos crianças e adolescentes;
- Jardim;
- Refeitório climatizado;
- Todos os ambientes climatizados;
- Intermediação para planos de saúde e odontológicos;
- Produção própria de alimentos;
- Estrutura organizacional;
- Plano de cargos e salários;

- Qualidade dos serviços;
- Ambiente monitorado;
- Incentivo financeiro para cursos;
- Reconhecimento do trabalho;
- Sistemas de cargos e salários;
- Dedicção dos profissionais;
- Amor que é entregue em cada ação realizada;
- Equipe técnica e pedagógica;
- Oportunidades de crescimento;
- Respeito;
- Compromisso;
- Qualidade da equipe de trabalho;
- Atendimento;
- Trabalho em equipe;
- Profissionais comprometidos;
- Dedicção;
- Comprometimento da equipe;
- Organização independente de partidos políticos.

2 – PONTOS FRACOS:

- Rotatividade de pessoas;
- Harmonia entre departamentos;
- Mais incentivo para cursos;
- Poucos veículos;
- Ser visto comercialmente;
- Falta de um auditório;

- Falta de espaço;
- Pouco horário de transporte humano;
- Reconhecimento externo;
- Comunicação interna;
- Comunicação direta;
- Horários de internet;
- Socialização dos pilares;
- Poucos voluntários;
- Ter visão condizente.

3 – OPORTUNIDADES:

- Profissionais que disponibilizem seu conhecimento;
- Conhecimento para novos cursos;
- Ampliar saúde e medicina do trabalho;
- Buscar financiadores na comunidade (projetos);
- Ampliar melhoras para captar recursos;
- Aproveitar os espaços para cursos a noite;
- Implementação do sistema de estágio;
- Demandas crescente do público;
- Marketing de afiliados;
- Implementar cursos profissionalizantes;
- Aprimorar e implantar curso técnico de curto prazo;
- Oportunizar a questão do conservatório de música;
- Implantar polos em cidades maiores;
- Ampliar em outros municípios o SCFV.

4 – AMEAÇAS:

- Situação política e econômica do país;
- Possíveis concorrências;
- Falta de visibilidade no mercado;
- Oscilações da lei da aprendizagem;
- Pandemia;
- Falta de interesse da população;
- Falta de estrutura;
- Agilidade nos processos;
- Não renovar o convenio com o município de Medianeira;
- Profissionais mais qualificados e capacitados;
- Falta de recursos disponibilizados pelo município;
- Relacionamento;
- Falta de conhecimento na negociação.

Ações Estratégicas priorizadas:

Após a consolidação da análise SWOT, coube ao grupo, definir as ações consideradas prioritárias. O critério utilizado foi focar ações que devam ser implementadas de imediato ou que gere elevado impacto.

Após debate foram definidas as seguintes ações estratégicas prioritárias com a indicação de nomes para a coordenação e apoio:

CULTURA / GOVERNANÇA (Leci, Cris M., Karine, Jéssica, Flaviano, Deisy e Yasmin)

1. Preparar o time para ser multiplicador.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Quem será esse time? Quais os temas que abordarão? Quem serão os que receberão a informação? Qual o cronograma?

2. Estudo de viabilidade de novos polos.

Prazo: Dezembro/2023

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Qual o critério será utilizado? Quem coordenará? Quais dados serão levantados? Qual o planejamento para implantação?

3. Maior visibilidade da diretoria.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Qual o plano de comunicação? Quais as ferramentas serão utilizadas?

4. Socialização dos pilares.

Prazo: Junho/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Como será exposto e replicado? Qual o plano de comunicação?

PESSOAS (Deisy, Vanessa e Lucimare)

5. Promover capacitações para toda equipe e para equipes específicas.

Prazo: Dezembro/2023

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Qual o cronograma e temas? Quem fará? A demanda será pesquisada de que forma?

6. Revisar a política de valorização dos colaboradores.

Prazo: Novembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Faz sentido criar um comitê para isso? Que benefícios faz sentido manter? E quais poderemos incluir?

PROCESSOS (Deisy, Yasmin, Lili e Cris M.)

7. Rever e disseminar o organograma.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Como será o plano de comunicação e revisão? A estrutura necessita de atualização?

8. Ter uma internet compatível com a demanda.

Prazo: Dezembro/2022

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Qual será o critério? Onde estão os pontos falhos? Terá uma equipe técnica para auxiliar?

9. Ter uma comunicação interna eficiente.

Prazo: Julho/2022

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Qual será o plano de comunicação e ferramentas? Terá auxílio técnico para isto?

CLIENTES (Cris M., Tamara, Kenedy, Cris e Deisy)

10. Estruturar o departamento de MKT.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Terá um plano de comunicação para cada ferramenta? Terá auxílio de equipe técnica para isto?

11. Desenvolver a gestão do patrimônio.

Prazo: Dezembro/2023

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Quais atividades devem iniciar este trabalho? Qual ferramenta gerenciará o controle?

12. Desenvolver estratégias e ferramentas para mensurar nível de satisfação de clientes e demais públicos.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Quais ferramentas serão utilizadas? Que amostras serão definidas? Vale a pena revisar o que já fazemos?

FINANÇAS (Tamara, Jéssica, Leci, Roberto e Flaviano)

13. Aperfeiçoar e qualificar o departamento de captação de recursos.

Prazo: Dezembro/2021

Desdobramento: (Deve-se seguir o modelo de plano de ação abaixo)

Meta: (Deve-se definir qualitativa e/ou quantitativa)

Auxílio: Necessita readequar o setor? Quais capacitações são necessárias? Quais metas esperamos?

Avaliação e considerações finais do Workshop:

Os participantes qualificaram o workshop como válido, importante para este momento e que apoiará sobremaneira na direção que a organização necessita para tornar seus desejos em realidade. Com clareza, roteiro e objetivos devidamente traçados.

Considerações finais:

IMPORTANTE:

Para cada ação estratégica o comitê responsável deve desdobrar a ação em subatividades que ajudarão a alcançar a realização completa da proposta, bem como deverá definir a meta qualitativa e/ou quantitativa (conforme modelo de plano de ação abaixo)

O objetivo da execução do Planejamento Estratégico do SEMEAR visa fortalecer seus gestores e colaboradores, na busca por gerar ainda maiores conquistas na gestão 2021, 2022 e 2023.

Ao implementar as ações propostas, surgem possibilidades para que o SEMEAR amplie sua visibilidade, como empresa atuante e estratégica.

Esta consultoria apresenta um conjunto de ferramentas estratégicas, com o intuito de auxiliar na gestão dos processos a serem implementados a partir do Planejamento. Cabe aos gestores e colaboradores a percepção de como utilizar estas ferramentas da melhor forma possível, para que os resultados estejam de acordo com o esperado pela organização.

Uma vez que a consultoria interagiu e estabeleceu as estratégias. Faltando agora a etapa que é de exclusividade dos coordenadores de cada ação e seus colaboradores, que é a “*Fase de implementação*”.

Medianeira, 01 de Junho de 2021.

Juliano Fuzinatto