

ÁREAS DE ATUAÇÃO – MILENA

- / Gestão de Mudanças
- / Planejamento Estratégico
- / Cultura de Aprendizagem
- / Design Estratégico de Projetos e Processos
- / Cultura Organizacional e Onboarding



MILENA PORTZ GRAVES

Consultora em Gestão de Mudanças, Especialista em Educação com mais de dez anos de atuação em Desenvolvimento Humano e Organizacional, com foco principal em gestão de mudanças, cultura, gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional. Especialista em Gestão de Pessoas em Negócios Cooperativos pela ESPM, Graduanda em Escrita Criativa pela PUC-RS e especializada em Gestão do Conhecimento, Educação Corporativa e Aprendizagem Organizacional pela Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Gestão de Mudanças pela HUCMI - human change management institute.

Instrutora e Facilitadora de Grupos de Estudos em Educação Corporativa e Tendências pela ABRH-RS e Sócia diretora da Animus Soluções, empresa com foco em habilitar pessoas e organizações a aprimorarem sua forma de aprendizagem. Possui como temas de pesquisa e atuação: modelos de negócios cooperativos, capitalismo evolutivo, futurismo, aprendizagem, habilidades conversacionais e transformação digital.

GESTÃO DE MUDANÇAS

A gestão de mudanças é uma das disciplinas mais importantes para lidar com as transformações dentro e fora das organizações. Como a célebre frase de Charles Darwin, “Não é o mais forte e nem o mais inteligente que sobrevive, mas sim, aquele que melhor se adapta às mudanças”. Com as constantes inovações no cenário político, econômico e cultural, saber aplicar esta disciplina e atuar como agente de mudanças é um grande diferencial para obter bons resultados. Me dedico muito em todos os projetos que atuo a elaborar o plano de gestão de mudanças para que deem certo, não importa o tamanho e abrangência da ação, sempre procuro mapear os influenciadores, ações de aprendizagem e comunicação. Me certifiquei em uma metodologia internacional que tem como maior foco a habilitação das pessoas para lidar como articuladores de mudanças, olhando o lado do fator relações humanas.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Mapear e garantir que as prioridades da alta gestão sejam também as de todos os stakeholders não é tarefa fácil, por isso, a orquestração de um planejamento estratégico exige diferentes abordagens e perspectivas. Instigar e realizar o alinhamento da organização é algo cada vez mais constante e realizado em ciclos de tempos menores. Afinal, as mudanças constantes devem trazer mais flexibilidade e a metodologia deve ser algo que envolva e engaje as pessoas. Como consultora na Animus, já tive a experiência de construir o ciclo completo de planejamento, desde a estruturação dos objetivos, estratégia de comunicação e engajamento, o levantamento e a implementação do portfólio de projetos vinculados, incluindo a gestão do processo em um período de acompanhamento.

CULTURA DE APRENDIZAGEM

Uma cultura de aprendizagem não se constrói da noite para o dia. Muito se tem ouvido falar de cultura de aprendizagem, universidades corporativas, e assuntos que remetam à estratégias de aprendizagem. Tive a oportunidade de trabalhar por muitos anos com foco exclusivo em educação, onde me especializei em ensino online, metodologias presenciais, e implantação de universidades corporativas. Com esta bagagem, atuando como consultora tive a oportunidade de criar desde ambientes inovadores que propiciam a troca e colaboração, a implementação de metodologias inovadoras, games, realidade aumentada e virtual, trilhas de formação, mapeamento de conteúdos vinculados à estratégia organizacional. Sempre temos tanto a aprender, que gosto muito de discutir sobre estes temas, criar e inovar na área da educação.

DESIGN ESTRATÉGICO DE PROJETOS E PROCESSOS

Saber o conceito e quais metodologias ágeis podem apoiar na revisão de processos e na criação de projetos existentes é importante para acelerar e apoiar uma cultura de fluxo (onde a inovação e mudanças ocorrem ao natural). Tradicionalmente vemos as organizações focando em excelência e eficiência operacional, mas precisamos estabelecer uma cultura que traga uma base de confiança, segurança e colaboração, ao mesmo tempo que dê às pessoas força, emocional e técnica, para correr riscos. Por isso, busquei compreender quais metodologias poderiam contribuir mais no dia a dia das equipes (Swot, Design Sprint, Design Thinking, Canvas, entre várias outras...) e como implementá-las de forma gradual para que se consolidem na organização como algo natural e que permita aos times serem mais ágeis e assertivos. Como consultora da Animus aplicamos muitas metodologias e adaptamos várias aos nossos projetos e processos, isso nos permite atuar com projetos de níveis de complexidade diferentes, com a mesma qualidade.

CULTURA ORGANIZACIONAL E ONBOARDING

Crenças, valores e comportamentos definem a cultura de uma organização. Alguns estudiosos afirmam que as empresas tem corpo, mente e alma, e neste sentido, o olhar para a cultura é se referir à alma do negócio. Ela traz o equilíbrio. Muitas vezes nos focamos em atuar naquilo que é visível aos olhos e está em uma camada muito superficial da organização, ações de diversidade, treinamentos com lideranças, investimentos altos em ações que muitas vezes não mudam a cultura de fato e sim, refletem em algo momentâneo. Me deparando com estas questões, fui estudar mais a fundo os impactos de uma cultura em todo o modelo organizacional. E os aprendizados hoje aplico na prática, fazendo leituras de cenário em cada projeto que executamos, isso nos dá grande vantagem para realizar planos de gestão da mudança que realmente mudem algo. Me especializei em programas de onboarding com este olhar, onde já criamos alguns com experiências diferenciadas, como escape game, realidade virtual, aumentada, mas o que mais focamos é o conteúdo personalizado sendo a fotografia da alma como ponto de partida.