ANEXOS

Anexo 1 – Visão e Missão



GKN Driveline

Visão & Missão

Visão

A GKN Driveline é uma das líderes mundiais no fornecimento de componentes automotivos.

A nossa visão para GKN Driveline é ser a fornecedora número um de componentes e sistemas para o conjunto de transmissão através da operação de nossos negócios nos mais altos padrões de qualidade, integridade e performance.

Missão

Nossa missão é projetar e fabricar produtos de transmissão de qualidade superior, apoiados pelo melhor serviço de atendimento ao cliente, criando valor para nossos clientes e acionistas. Para atingirmos nossa missão, nós devemos:

- criar um portfólio de produtos driveline de qualidade superior e soluções de sistemas para nossos clientes;
- alcançar a liderança de mercado em todas as áreas de negócio onde atuamos;
- atingir ou exceder as expectativas dos clientes em qualidade, custos e entrega;
- ser a empresa escolhida de empregados qualificados e motivados;
- agir com integridade e respeito por todos com quem nos relacionamos, incluindo comunidades, clientes, empregados, o meio ambiente e nossos acionistas.

Novembro 2008

Nigel Stein

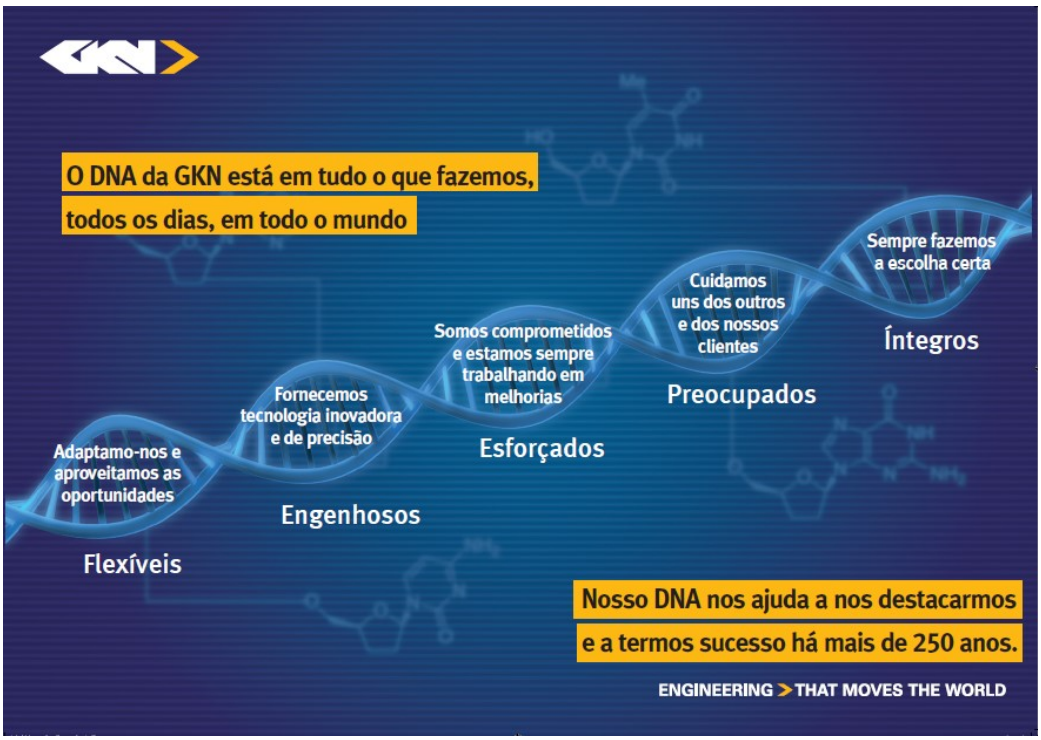
Nigel Stein
Chief Executive - GKN Driveline

EXPECT >MORE

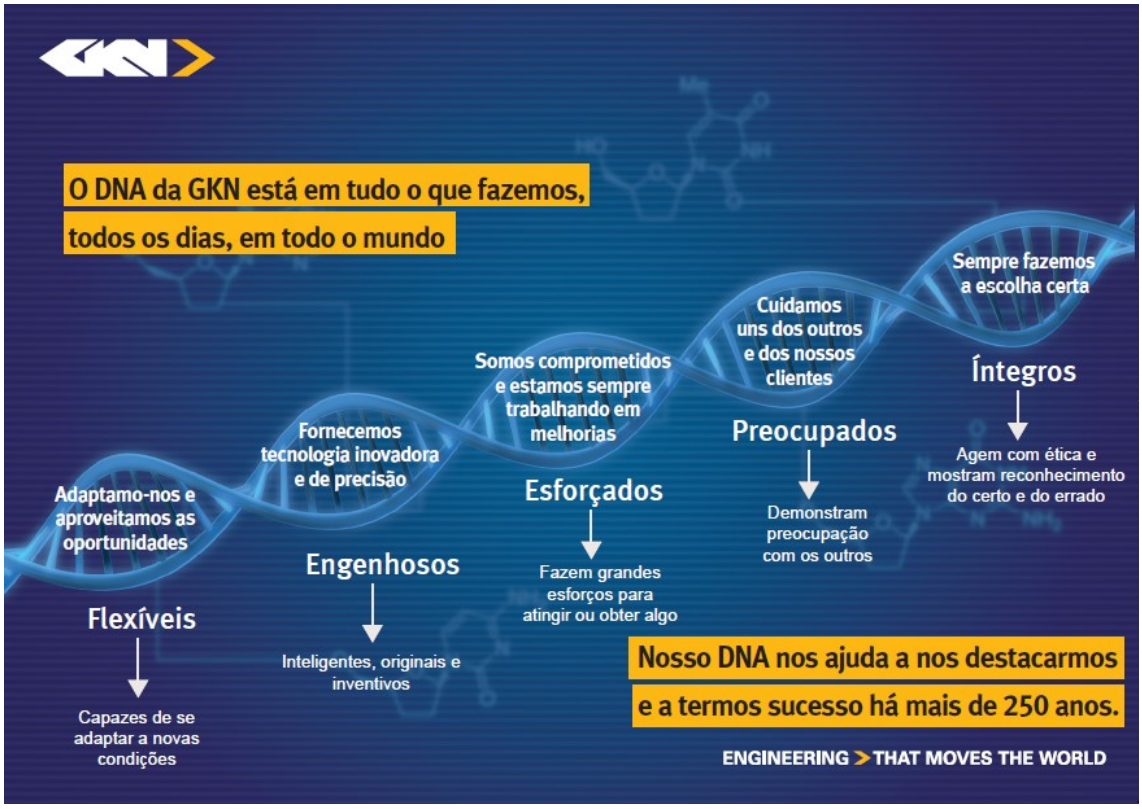
Anexo 2 – Valores da GKN



Anexo 3 – DNA da GKN



Anexo 4 – DNA GKN – Comportamentos de Liderança na GKN – Resumido



DNA GKN – Comportamentos da Liderança



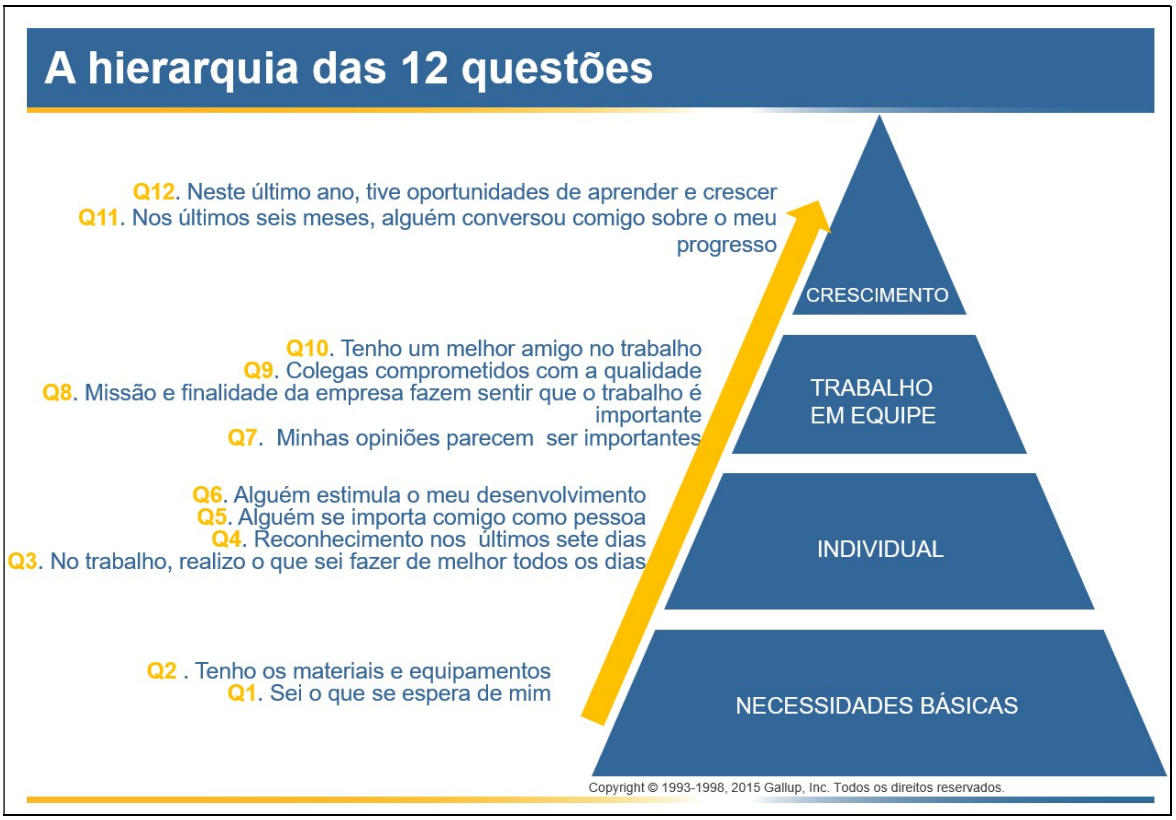
Anexo 5 – Código GKN – Fazer a escolha certa



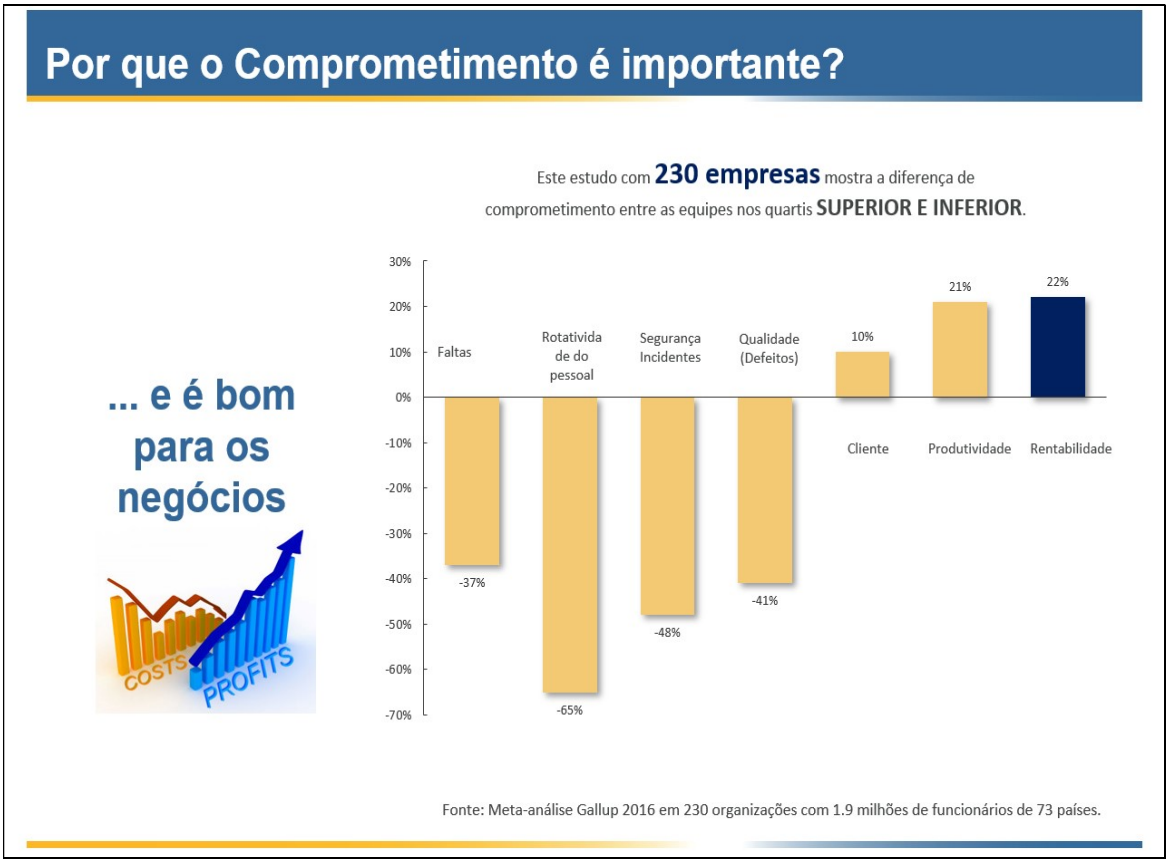
Anexo 6 – Os 12 elementos do Engajamento Gallup (Instituto Mundial de Pesquisas

01 Sei o que esperam de mim no meu trabalho.	07 No meu trabalho, as minhas opiniões parecem contar.
02 Tenho os materiais e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho corretamente.	08 A missão/objetivo de minha empresa me faz sentir que meu trabalho é importante.
03 No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazer o que faço melhor todos os dias.	09 Meus colegas de trabalho estão comprometidos em realizar um trabalho de qualidade.
04 Nos últimos sete dias, recebi algum reconhecimento ou elogios por realizar um bom trabalho.	10 Tenho um(a) melhor amigo(a) no meu trabalho.
05 Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece se importar comigo como pessoa.	11 Nos últimos 6 meses, alguém em meu trabalho conversou comigo sobre o meu progresso.
06 Há alguém em meu trabalho que estimula o meu desenvolvimento.	12 No último ano, tive oportunidades de aprender e crescer no meu trabalho.

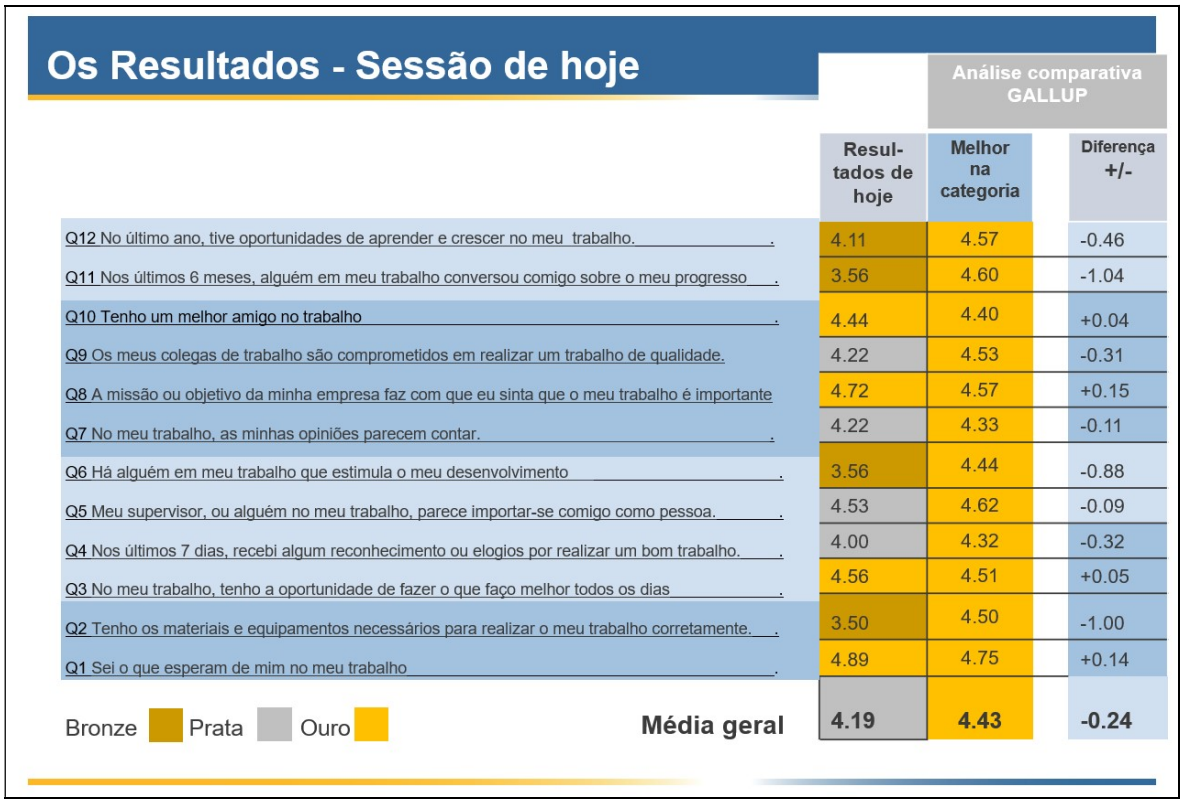
Anexo 7 – A Hierarquia das 12 questões – Q12



Anexo 8 – Estudo meta-análise do Instituto Gallup 2016



Anexo 9 – Exemplo de resultado de uma sessão de PCI



Os Resultados - Sessão de hoje

	Resul-tados de hoje	Análise comparativa GALLUP: Melhor na categoria	Diferença +/-
Q12 No último ano, tive oportunidades de aprender e crescer no meu trabalho.	4.11	4.57	-0.46
Q11 Nos últimos 6 meses, alguém em meu trabalho conversou comigo sobre o meu progresso	3.56	4.60	-1.04
Q10 Tenho um melhor amigo no trabalho	4.44	4.40	+0.04
Q9 Os meus colegas de trabalho são comprometidos em realizar um trabalho de qualidade.	4.22	4.53	-0.31
Q8 A missão ou objetivo da minha empresa faz com que eu sinta que o meu trabalho é importante	4.72	4.57	+0.15
Q7 No meu trabalho, as minhas opiniões parecem contar.	4.22	4.33	-0.11
Q6 Há alguém em meu trabalho que estimula o meu desenvolvimento	3.56	4.44	-0.88
Q5 Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece importar-se comigo como pessoa.	4.53	4.62	-0.09
Q4 Nos últimos 7 dias, recebi algum reconhecimento ou elogios por realizar um bom trabalho.	4.00	4.32	-0.32
Q3 No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazer o que faço melhor todos os dias	4.56	4.51	+0.05
Q2 Tenho os materiais e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho corretamente.	3.50	4.50	-1.00
Q1 Sei o que esperam de mim no meu trabalho	4.89	4.75	+0.14
Média geral	**4.19**	**4.43**	**-0.24**

Bronze Prata Ouro

Anexo 10 – Depoimentos de funcionários durante sessão de PCI e resultados do plano de ação

GKN AUTOMOTIVE

PCI Positive Climate Index (Índice de Clima Organizacional)
Manutenção PI e PCM – Normal – 25/09/2019
PCI: 4,71

Participantes:

LÍDER: FRANCISCO BYKOWSKI
EMANOEL ORTIZ MOREIRA
FLAVIO LUIZ SZCZEPANIAK
JOSE EDUARDO MAGNUS LEIMAN
JOSE ROBERTO ROCHA
NELMO MARTINS DE MOURA
ORLANDO SEGUNDO HIDALGO GUZMAN

Plano de Ação

Q11 – Nos últimos 6 meses, alguém em meu trabalho conversou comigo sobre o meu progresso: 4,17

1. Alguns colegas não realizaram o PDP formal (PCDs) nesse ano, porém percebem que não há diferenças no tratamento por parte da liderança, acompanhamento e valorização. Direcionar para que sejam finalizados.
2. Evoluir para que ocorra o reconhecimento financeiro de colegas que já estão há bastante tempo sem receber aumento.

Q4 – Nos últimos 7 dias, recebi algum reconhecimento ou elogios por realizar um bom trabalho: 4,33

1. Grupo é unido de uma forma em geral. Colega que foi transferido de área percebe o bom ambiente dentro da equipe.
2. A área é muito técnica e muitas vezes o reconhecimento passa batido, porém percebe-se movimentos de melhoria, onde tem vindo mais à tona através de práticas no dia-a-dia.

"Conseguimos evoluir nestes pontos, com o auxílio do nosso novo PVD, onde reunimos a equipe diariamente para dividirmos os principais problemas do dia, e interagir entre todos os colegas, temos um momento onde todos podem reconhecer alguém, está funcionando bem e todos estão tendo a oportunidade de exercitar o reconhecimento.
Quanto ao PDP, foi inserido o PDP para os especialistas que não existia, e os dois colaboradores que tenho aqui que não tem o PDP, eu faço um PDP informal com eles no mesmo período do nosso PDP para que eles se sintam incluídos no processo, neste momento eu dou um feedback pra eles do desempenho deles dentro da empresa e eles me passam as percepções deles também referente a liderança e a empresa."

Francisco Bykowski - Coordenador do Planejamento Industrial

GKN AUTOMOTIVE

PCI Positive Climate Index (Índice de Clima Organizacional)
Tratamento Térmico – Normal – 26/08/2019
PCI: 4,18

Participantes:

LÍDER: LISANDRO PINHEIRO
AIRTON MACHADO DE AZEVEDO
EDUARDO NUNES SOUZA
FRANCISDIONES GOULART OLIVEIRA
IVO PEDROSO TRINDADE JUNIOR
JONATHA SKIERES DE LIMA
JOSUE DA SILVA AZAMBUJA
RAFAEL DIAS DA SILVA
SINVAL DE SOUZA RAMOS
TIAGO DA SILVA VENTURINI

Plano de Ação

Q12 – Nos últimos 7 dias, recebi algum reconhecimento ou elogios por realizar um bom trabalho: 2,67

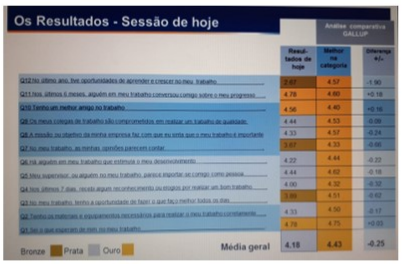
1. Matriz de habilidades para se ter Plano de Carreira (Control Fornos I, II e III). Esse aspecto vem aparecendo recorrente nos últimos PCIs (há pelo menos 2 anos), porém gostariam de um retorno da empresa. Não se tem muitas funções dentro da equipe.
2. Propiciar treinamentos e cursos na função.
3. Treinamento e plano de treinamento para novos e reciclagens para melhor condução das atividades.

Q7 – No meu trabalho, as minhas opiniões parecem contar: 3,67

1. Necessidade de um melhor retorno na área, por exemplo, quando pontuado para a Segurança uma determinada situação de melhoria.
2. Ideias externas da equipe para que seja feito um melhor diálogo entre áreas, principalmente entre Segurança e Planejamento Industrial (Layout).
3. Que se tenha aprovação da área operacional.

Q3 – No meu trabalho, tenha a oportunidade de faer melhor o que faço todos os dias: 3,89

1. Em certos momentos, pela cobrança da empresa, há uma pressão demasiada no grupo, que impacta muitas vezes no clima do grupo.
2. Slide sobre "Altamente Comprometido" e "Ativamente Descomprometido" não representa necessariamente a realidade de funcionários da GKN, pois os profissionais comprometidos e engajados muitas vezes acabam justamente por estarem muito envolvidos/estressados acabam "descontando" em seus familiares.



"Q12- Criamos as vagas de líder de equipe por turno com foco na gestão, segurança, qualidade e processo.
Q12- Os colaboradores com formação técnica adequada foram motivados a participar dos processos seletivos de outras unidades e tiveram sucesso.
Q7- Como atribuição do líder de tratamento térmico tivemos uma maior sinergia com os colaboradores na tomada de decisão nos turnos correspondentes.
Q3- Os líderes de tratamento puderam ajudar a manter o time engajado com objetivo de melhorar o clima operacional."

Lisandro Pinheiro – Líder de Tratamento Térmico (na época do PCI era Especialista de Processos Especiais)

PCI Positive Climate Index (Índice de Clima Organizacional)
DTI – Normal – 27/11/2019
PCI: 4,13

Plano de Ação

Q2 –

1. Necessidade de 2 monitores para melhorar o seu trabalho;
2. Internet mais ágil;
3. Ruído atrapalha na área;
4. No tratamento térmico há um ruído específico de uma máquina que atrapalha;
5. Colegas que fazem reuniões em suas próprias mesas e acabam atrapalhando os mais próximos;
6. Evoluir em casos de home office, flexibilidade de horário de trabalho.

Q12 –

1. Solicitações de treinamento que estão restritos em especial para o segundo semestre, uma vez que foram previstos no budget, no geral e de liderança (Cenex).
2. No ano passado foi disponibilizado um site para realização de treinamentos que não acarretava custos.
3. Necessidade de participação em eventos que propicie conhecimento e inovação, saber o que está ocorrendo no mercado.

Q6

1. Mais conversas, saber o que está no plano de desenvolvimento, projetos, participação de grupos globais;
2. Realização de treinamentos disponíveis no MyGKN.

"No Q2, melhoramos os pontos 1, 2, 3 e 6.
No Q12, devido a pandemia está bem complicado melhorar... mas ano passado conseguimos fazer um treinamento para área do suporte.
No Q6 eu diria que este ponto está resolvido."

Glenio Bastos – Gerente de TI

Anexo 11 – Resultado PCI – Média Anual da GKN do Brasil

