

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

MANTER TODOS OS ENUNCIADOS, INCLUSIVE ESTE, E NUMERAR AS PÁGINAS.

LIMITE DE PÁGINAS COM OS ENUNCIADOS DO FORMULÁRIO PREENCHIDO: 7 páginas numeradas (inclui Glossário e Bibliografia), usar folha A4. Fonte Arial, tamanho 10. (em tabelas e figuras opcionais, o tamanho deve ser Tabelas Arial 8 e figuras Arial 6). Apenas o conteúdo relatado será avaliado, não havendo fatores estéticos. A adição de glossário e bibliografia é opcional. Salvar arquivo em formato PDF para ser anexado e enviado, com o nome "MIG Clássico 2023 e nome do Case. Não é permitida a alteração no nome do Case submetido à Elegibilidade. Caso isso ocorra, o IPEG não se responsabiliza pela não localização da Ficha de Elegibilidade aprovada, e, por consequente, perda da submissão do Case ao MIG. Não são aceitos documentos além da Descrição da prática e hiperlinks e páginas excedentes serão ignorados.

No caso de dúvidas de preenchimento, entrar em contato com o IPEG, pelo e-mail ppqg@ppqg.org.br ou cida.oliveira@ppqg.org.br.

“PPQG 2023 MIG CLÁSSICO”

NOME DA PRÁTICA DE GESTÃO: Programa SaudavelMente

NOME DA ORGANIZAÇÃO: Sabesp – Unidade de Negócio Leste

NOME DO AUTOR (A): ED WILSON TEOFILU DOS SANTOS

A. OPORTUNIDADE (peso 20)

A.1 Qual foi a oportunidade (insight, problema, dificuldade, desafio) tratada pela prática de gestão implementada?

(redigir de forma que o leitor possa entender como foi feito e como funciona)

A.1.1 Origem da oportunidade

A.1.2 Relevância da oportunidade para a organização

A.1.3 Relevância da oportunidade para as organizações do setor ou mercado

Já anteriormente ao advento da pandemia Covid-19, a saúde mental e o esgotamento emocional foram temas discutidos com vistas à sobrecarga de trabalho, reuniões excessivas, instabilidades de sistemas de trabalho, mudanças organizacionais, etc.

A Unidade de Negócio Leste da Sabesp identifica, de forma sistemática, as principais necessidades e expectativas da sua Força de Trabalho por meio de pesquisa e, em 2022, a Saúde Emocional foi a 2ª. necessidade mais apontada pelos empregados, ficando atrás apenas do item Remuneração.

A fim de atender essa necessidade, minimizar o estresse no trabalho e evitar casos de esgotamento mental, a Unidade de Negócio Leste - ML identificou a necessidade de monitorar a saúde emocional de seus empregados com o desafio de proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor, colaborativo, seguro e produtivo.

Cabe salientar que a Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome de esgotamento profissional e que tem como principais sintomas a tensão emocional e o estresse crônico, é considerada pela OMS -Organização Mundial da Saúde como doença do trabalho.

Nesse sentido, prevenir a Síndrome de Burnout e cuidar da saúde emocional dos colaboradores é de suma relevância para as empresas de todos os setores, uma vez que para se manter competitiva e com bons resultados é necessária uma força de trabalho engajada e saudável.

B. IDEIA (peso 45)

B.1. De que forma a prática de gestão foi planejada ou concebida para superar obstáculos identificados?

(redigir de forma que o leitor possa entender como foi feito e como funciona)

B.1.1 Planejamento e gerenciamento de projeto

B.1.2 Sistemática de trabalho em projeto

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

B.1.3 Uso de informações de outras fontes de referência

No ciclo de Planejamento Operacional 2022, foi definida como uma das premissas: “Ter Habilidades Humanizadas em Novo Ambiente de Trabalho”.

Para atender essa premissa e a necessidade apontada pelos empregados foi estabelecido o Objetivo “Promover o Engajamento para a Transformação Cultural” com o seguinte projeto: “**SaudavelMente - Monitoramento da Saúde Emocional para um Ambiente Humanizado**” (Figura 1), o qual foi estruturado seguindo a sistemática do Departamento de Planejamento, com a definição de: Objetivo, justificativa, escopo, premissas, riscos, entregas, cronograma, constituição de equipe com coordenação e tarefas a serem desempenhadas.

O detalhamento do projeto e acompanhamento ficam disponíveis à toda força de trabalho no Painel de Bordo da Unidade de Negócio, acessível pela intranet.

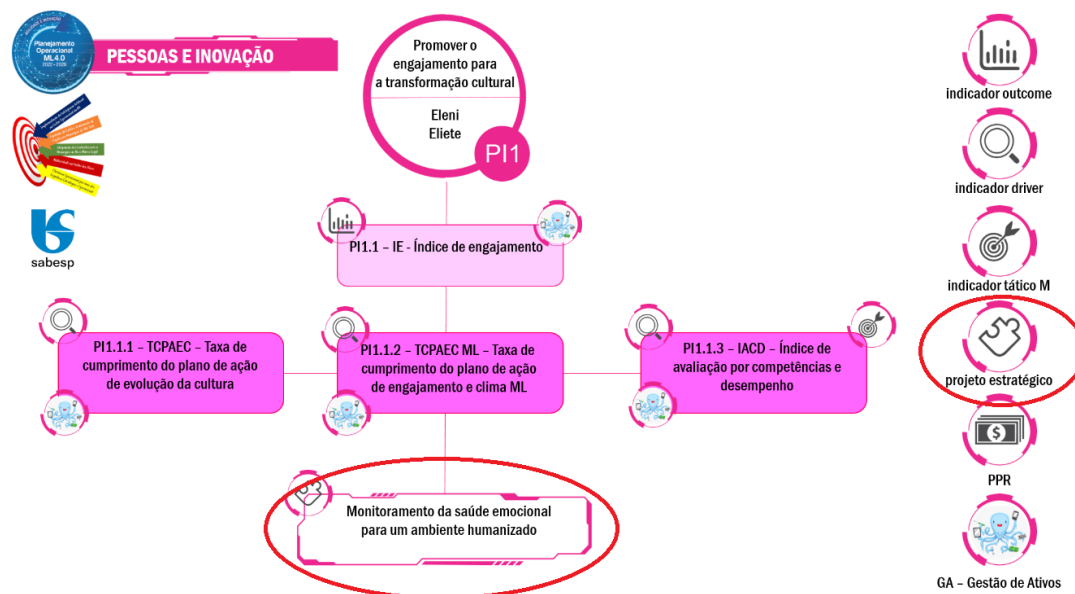


Figura 1: Objetivo e projetos definidos na Perspectiva Pessoas e Inovação – ciclo 2022

O desenvolvimento do projeto foi estruturado em 4 etapas:

- Conscientizar a Força de Trabalho quanto a importância do autoconhecimento e autocuidado para manutenção da saúde mental e emocional visando o bem-estar e produtividade no trabalho;
- Sensibilizar a Liderança quanto ao seu papel no desenvolvimento da segurança psicológica das equipes (Treinamento de Comunicação Não Violenta – CNV);
- Mapear e monitorar os principais riscos de doenças mentais que possam causar esgotamento emocional / mental na força de trabalho;
- Cuidar e transformar: Propor programas e/ou ações com o objetivo de fortalecer a capacidade de administrar as próprias emoções resultando em um sentimento de bem-estar, onde os objetivos são atingidos e é possível viver uma vida plena.

Para apoiar a implementação das ações, a equipe responsável pelo projeto também acompanhou as ações de qualidade de vida promovidas pela Sabesp por meio do Programa Viver Feliz.

B.2. Como funciona a prática de gestão? O Resumo do Case no Formulário deve sumarizar com clareza a abordagem inovadora ou exemplar relatada.

(redigir de forma que o leitor possa entender como foi feito e como funciona)

B.2.1 Enfoque sistemático e com padrões gerenciais claros

B.2.2 Enfoque original ou inusitado

B.2.3 Enfoque inédito

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

B.2.4 Enfoque proativo estimulando a prevenção

B.2.5 Enfoque ágil, estimulando a resposta rápida

B.2.6 Aplicação é abrangente suficientemente e controlada

B.2.7 Integração ao sistema de padrões da organização

Além da divulgação de material voltado para os cuidados com a Saúde Emocional (textos, vídeos, pílulas, enquetes, etc.), através dos canais de comunicação (e-mail, TV corporativa, Workplace); promoção de palestras, *lives*, rodas de conversa; direcionamento ao atendimento especializado (psicológico e serviço social) e aplicação do momento de saúde integral (exercícios de respiração, meditação e atividades físicas), a proatividade e originalidade da prática se deu pelo mergulho no acompanhamento das ocorrências de CIDs relacionados ao Stress (Grupo F00 a F99) registrados em sistema corporativo (SAP).

A implementação do projeto foi acompanhada nas reuniões de análise crítica da Célula de Desenvolvimento Humano e nos Interfóruns de Desempenho da Unidade de Negócio que conta com a participação do Superintendente e toda liderança, o que permite a disseminação das ações e a correção de rumos de forma rápida, aproveitando as sugestões do público participante.

A atualização do projeto é efetuada diretamente no sistema: Painel de Bordo ML, o qual fica disponível na intranet para todos os empregados.

B.3. Como a avaliação e melhoria da prática de gestão é ou foi realizada após implementada?

(redigir de forma que o leitor possa entender como foi feito e como funciona)

B.3.1 Mecanismo de aprendizado da prática de gestão (avaliação e melhoria)

B.3.2 Consistência dos indicadores para avaliar o desempenho da prática de gestão

A avaliação do projeto seguiu o Modelo de Aprendizado da Unidade de Negócio Leste, que considerou no final de 2022 a migração do projeto para prática, uma vez que já era possível instituir um indicador para medição.

Desta forma, foi estabelecido no Planejamento Operacional para o ciclo 2023, o indicador ISE – índice de Saúde Emocional, Figura 2, cuja fórmula é: Total de ocorrências (CID relacionados a saúde emocional) / efetivo x 100), sendo o sentido do melhor resultado: quanto maior, melhor.

O indicador é analisado mensalmente pelo Grupo SaudavelMente, constituído por uma equipe multidepartamental.

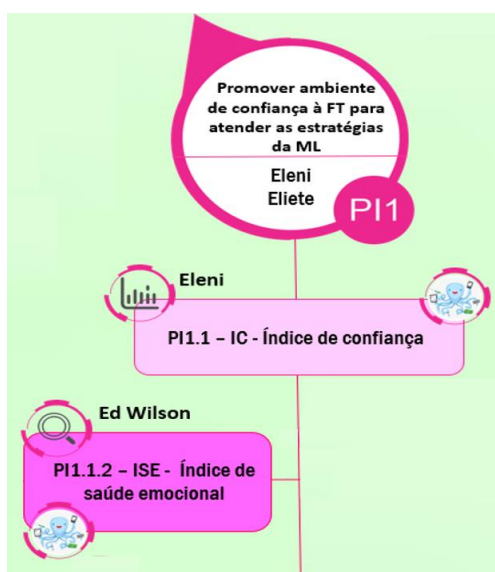


Figura 2 – Indicadores definidos no Planejamento da Unidade de Negócio para 2023.

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

Como melhorias decorrentes do aprendizado, além do indicador ISE, foi implantado também em 2023:

- Desenvolvimento de um dashboard (Figura 3), o qual é enviado mensalmente a liderança para acompanhamento do indicador estratificado por área.
- Realização de reunião com liderança após identificação dos empregados com maior ocorrência e suas respectivas unidades de trabalho
- Integração com o Grupo de Clima da Unidade de Negócio e Comitê de CIPAS para potencializar as ações de conscientização e promoção da saúde emocional na Unidade de Negócio.

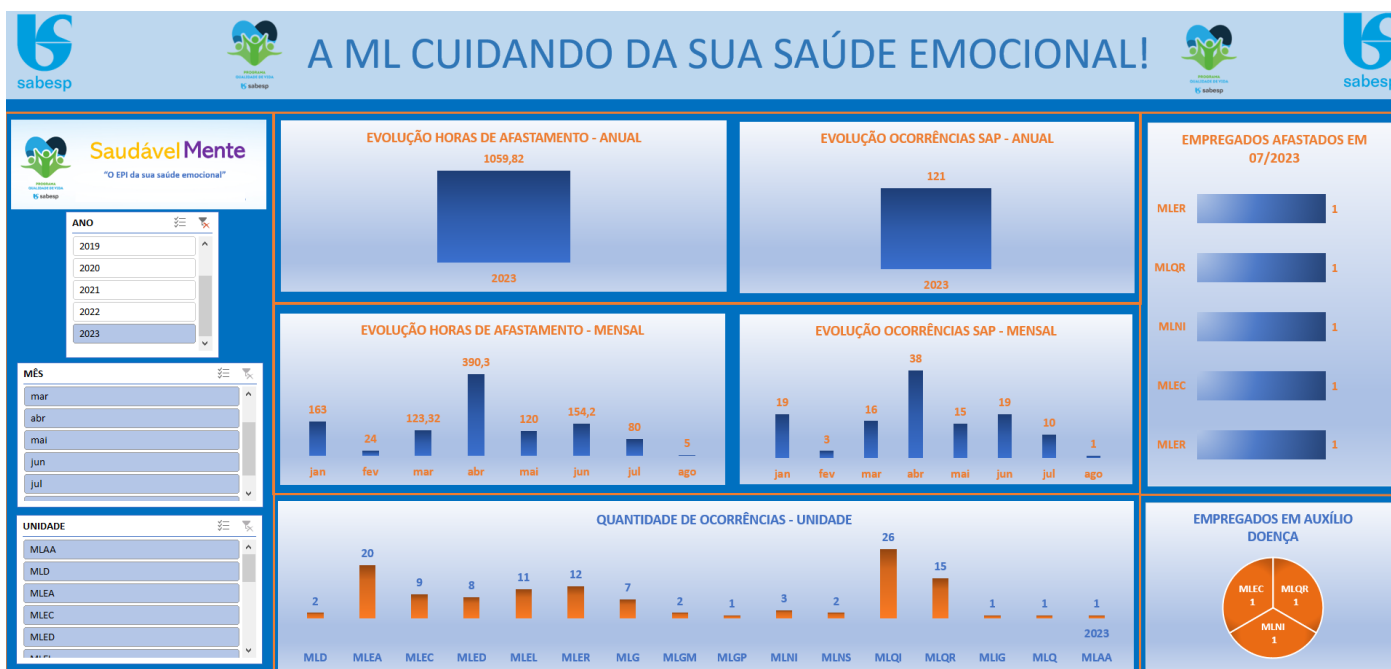


Figura 3 – Dashboard para monitoramento da saúde emocional - melhoria implantada com o aprendizado

C. OS RESULTADOS (peso 25)

C.1 Apresentar um ou mais resultados relevantes, medidos antes e depois da implementação da prática. O Resumo do Case no início deste documento deve sumarizar com clareza o principal resultado da Prática de Gestão desta questão.

C.1.1 Evolução de resultados comprova ganho

C.1.2 Nível de desempenho alcançado demonstra competitividade

Por ser um indicador novo, para definir a meta 2023 foi efetuado um levantamento no sistema SAP dos CIDs relacionados a Saúde Emocional nos últimos 05 anos, tendo os seguintes resultados para o ISE:

- 2018: 93%
- 2019: 92%
- 2020: 91%
- 2021: 94%
- 2022: 92%

Meta 2023: Considerando o histórico, foi definido alcançar 94% para o ISE, sendo o maior resultado obtido no intervalo analisado.

Não temos conhecimento de outra Unidade ou empresa que adote tal indicador, por este motivo não temos no momento referencial comparativo.

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO

Após a continuidade das ações implantadas em 2022 e as melhorias agregadas no ciclo 2023 (criação do Dashboard e envolvimento das lideranças), observa-se que o indicador está com desempenho acima do previsto, atingindo em junho 97%, Figura 4, o que demonstra a eficácia das ações realizadas e o sucesso do programa.

PI1 - PROMOVER AMBIENTE DE CONFIANÇA À FT PARA ATENDER AS ESTRATÉGIAS DA ML							
Tipo	Indicador	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun
Driver	PI1.1.2 - Índice de saúde emocional	96,87	99,46	97,27	95,21	97,95	97,23

Figura 4 – Monitoramento mensal do Índice de Saúde Emocional o ISE

Os resultados são acompanhados através do sistema: Painel de Bordo da Unidade de Negócio (Figura 5), onde são registrados os resultados, planos de ação e ações identificadas nas reuniões de análise crítica mensal.

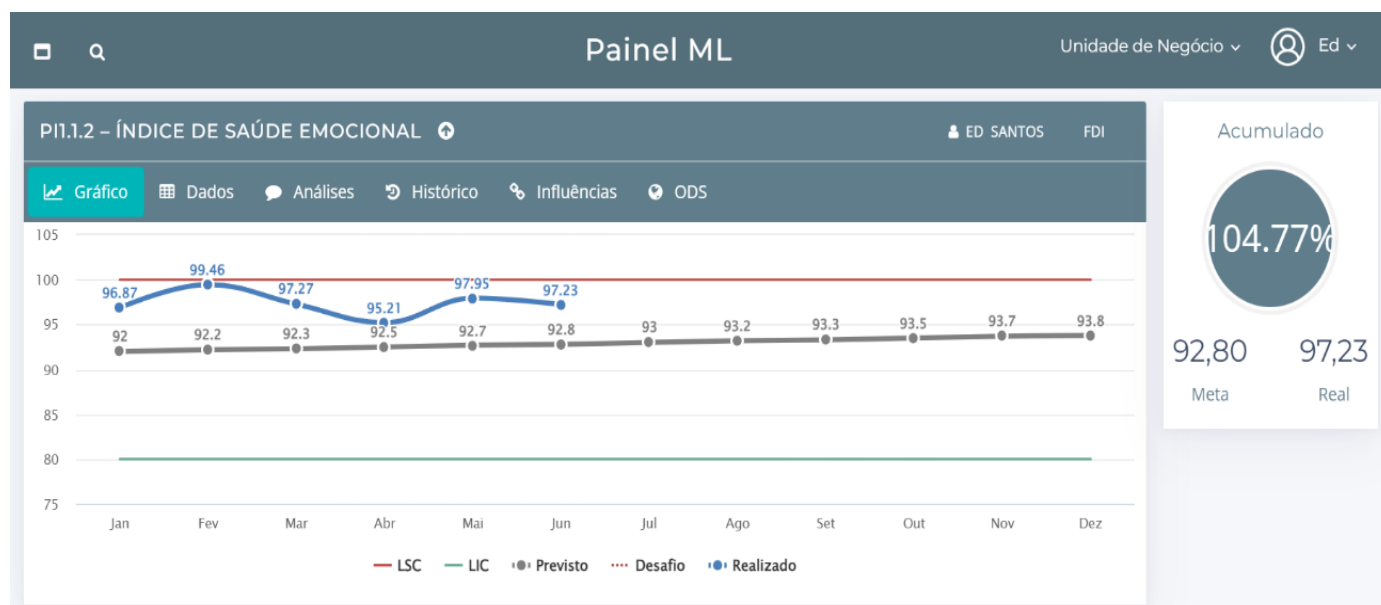


Figura 5 – Painel de Bordo da Unidade de Negócio com o acompanhamento do Índice de Saúde Emocional o ISE

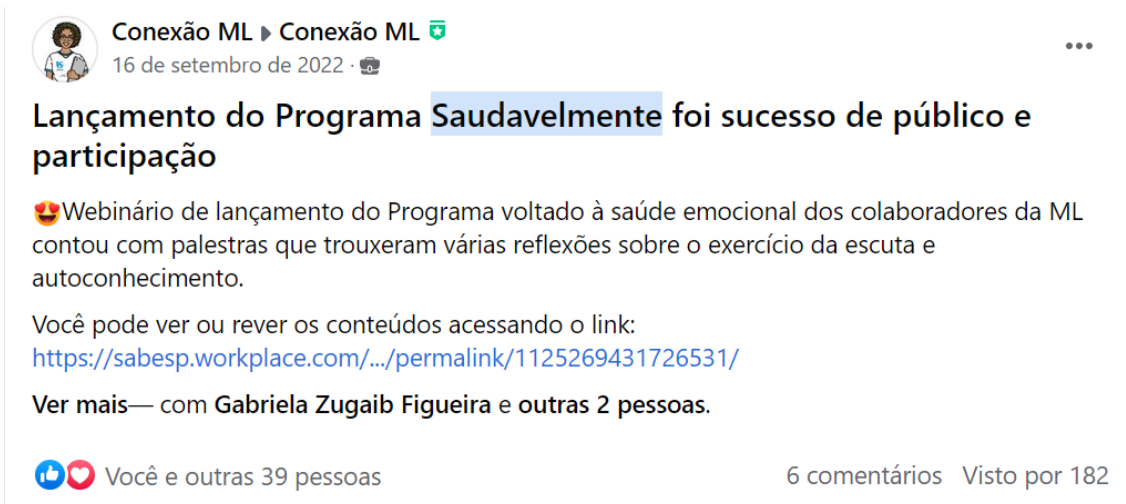
C.2. Quais são outros benefícios intangíveis decorrentes da implementação da prática, baseados em fatos, depoimentos ou reconhecimentos? Resumir os benefícios para cada parte interessada alcançada.



C.2.1 Benefícios intangíveis para partes interessadas

Os benefícios identificados para a parte interessada – Força de Trabalho, pelo grupo SaudavelMente, foram os seguintes:

- Evolução da empatia e confiança nas relações;
- Melhoria na comunicação;
- Promoção do acolhimento intrapessoal;
- Preocupação com a saúde emocional em várias áreas da Unidade de Negócio, evidenciada por ações realizadas e publicadas no Workplace Sabesp (Figura 6)

PPQG - MIG 2023 - MÉRITO DA INOVAÇÃO EM GESTÃO



Conexão ML ▸ Conexão ML 
16 de setembro de 2022 · 

Lançamento do Programa Saudavelmente foi sucesso de público e participação

🎉 Webinar de lançamento do Programa voltado à saúde emocional dos colaboradores da ML contou com palestras que trouxeram várias reflexões sobre o exercício da escuta e autoconhecimento.

Você pode ver ou rever os conteúdos acessando o link:
<https://sabesp.workplace.com/.../permalink/1125269431726531/>

Ver mais— com Gabriela Zugaib Figueira e outras 2 pessoas.



  Você e outras 39 pessoas 6 comentários Visto por 182

Figura 6 – Publicação efetuada no Canal de Comunicação - Workplace da Sabesp

C.3. Quais foram as principais lições aprendidas, favoráveis e desfavoráveis, com a implementação da prática e com o alcance de seus resultados? Resumir a importância das lições para outras organizações.

C.3.1 Lições aprendidas

Como lições aprendidas, podemos citar:

- A manutenção e o cuidado com a saúde emocional das pessoas não pode ser deixada de lado;
- Melhor entendimento e condução na dificuldade de lidar com um tema que até então é considerado como tabu, uma vez que as pessoas pouco se abrem para falar sobre suas emoções.

O Sistema de Pontuação do PPQG - Modalidade Mérito de Inovação em Gestão, utilizado pelos Examinadores para avaliar os Fatores dos Critérios com notas de 0 a 10, estão disponíveis a partir do Regulamento desta Modalidade no site do PPQG.

Os Critérios dessa Modalidade do PPQG estão baseados nos Critérios de Premiação da Inovação em Gestão®, copyright da Compumax®.

Após preenchimento enviar para ppqg@ppqg.org.br juntamente com o Comprovante de Inscrição (ver regulamento e site).