

Situação atual no Brasil

- Ciente das significativas restrições orçamentárias.
- Mudança significativa.
- Processos de saúde e segurança no local, na maioria das empresas, porém com a necessidade de auditoria da eficácia.
- Departamentos de saúde ocupacional nos locais, porém nem sempre seguindo a mesma estratégia para assegurar:
 - Proteção consistente dos funcionários;
 - Redução dos custos da empresa.
- Supervisão corporativa em algumas empresas, contudo não em todas.

Tudo o que foi citado pode afetar:

- **A resiliência, a saúde e a segurança do funcionário;**
- **A rentabilidade da empresa.**

Transição

- Desafio significativo.
- Aumento do absenteísmo/Necessidade de rever os programas de retorno ao trabalho (RTW).
- Aumento do presenteísmo/Necessidade de rever a produtividade.
- Impacto da linha de base/Necessidade de rever custos diretos e indiretos.
- Impacto no equilíbrio entre trabalho e vida particular/Necessidade de trabalhar a retenção do funcionário.

Visão geral de transição e mudança

Definições de mudança e transição*

- **A Mudança** é situacional. Trata-se de um evento como a reestruturação de uma empresa. A mudança acontece quando algo pára ou inicia em nossas vidas. A mudança é **externa**.
- **A Transição** é o processo psicológico pelo qual as pessoas passam para aceitar a nova situação. A transição é **interna**. A transição leva mais tempo do que a mudança.

Mudança

Começar no emprego

Sair de casa

O casamento

Transição

Adaptar-se ao novo cargo

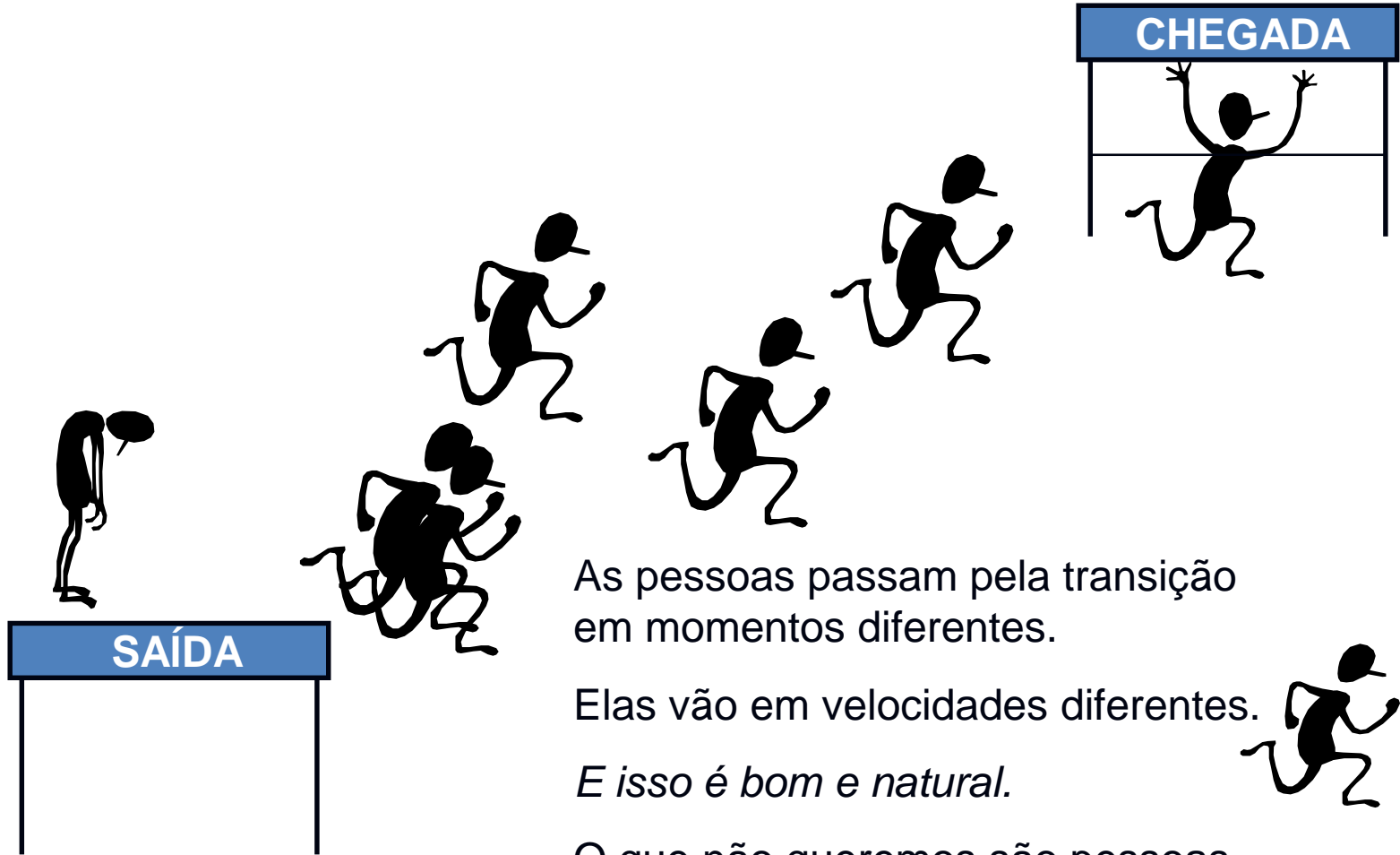
Aprender a viver sozinho

Aprender a viver com o/a companheiro/a

**De William Bridges, "Managing Transitions – Making the Most of Change"*

(Gerenciando transições - Aproveitando a mudança ao máximo - sem tradução para o português.)

Efeito Maratona



As pessoas passam pela transição em momentos diferentes.

Elas vão em velocidades diferentes.

E isso é bom e natural.

O que não queremos são pessoas incapazes de terminar a corrida (fazer a transição).

Lidar com a resistência

- 1. Educação e comunicação** – a comunicação de ideias ajuda as pessoas a enxergarem a necessidade de ver e entender a lógica da mudança.
- 2. Participação e envolvimento** – pode-se minimizar ou erradicar a resistência se pessoas potencialmente resistentes forem envolvidas em alguns aspectos da concepção ou da implementação da mudança.
- 3. Facilitação e apoio** – assumir um papel de apoio, ser acessível, ouvir as preocupações do funcionário, reconhecer suas emoções, oferecer os recursos necessários para apoiar a mudança.

Organizacional e individual

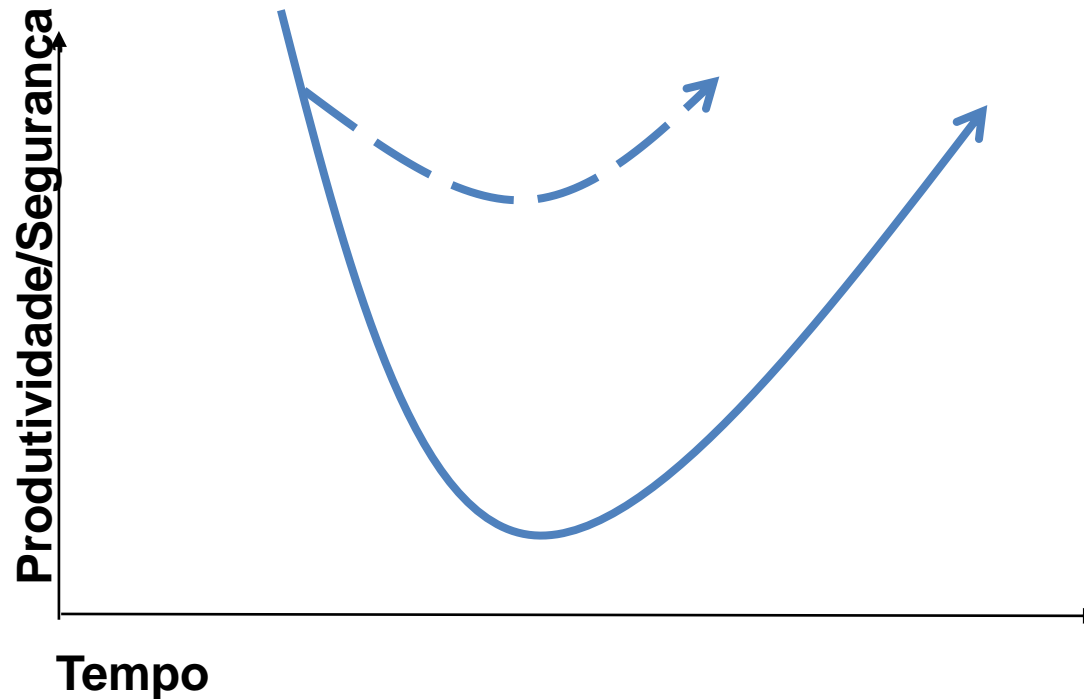
Transição Organizacional



Transição Individual



O Mergulho



- O objetivo da gestão de mudança é minimizar a profundidade do mergulho - esse mergulho pode ser a produtividade, a segurança, etc. Com uma gestão adequada da mudança, a profundidade do mergulho é diminuída.
- Esse "Fator Humano" é um fator crítico no processo de gestão de mudança e se não for gerido adequadamente, pode impactar o sucesso de maneira significativa.

Suporte e treinamento

- Fornecer gestores de treinamento em contato direto com os colegas para ajudá-los a lidar com a mudança.
- Oferecer treinamento de resiliência aos gestores seniores.
- Oferecer mentoria e liderança.
- Ajudar a garantir que os padrões-chave de Saúde Ocupacional e de Saúde e Segurança sejam uniformemente alcançados em todos os locais e comparados aos Indicadores-chave de Desempenho (KPI) definidos.

Funcionário ausente

- Oferecer apoio.
- Analisar a causa-raiz para determinar a razão da ausência.
- Iniciar a reabilitação adequada.
- Rever as funções adaptadas disponíveis.
- Determinar um plano de retorno ao trabalho.
- Facilitar a solução de conflitos.
- Oferecer um segundo parecer médico sobre a readaptação ao trabalho.

Por que a SomarMed?

- Experiência internacional como Gestora de Saúde Corporativa Regional - guiando as equipes de Saúde Ocupacional e de Saúde e Segurança através da mudança.
- Experiência internacional em auditar de maneira eficaz os programas de saúde ocupacional e de segurança levando em consideração as melhores práticas.
- Conhecimento de Padrões de Melhores Práticas, do Ethos e dos Processos. Dr. Farrelly é o conselheiro em medicina ocupacional da "Irish Health & Safety Authority", membro do ACOEM, ACGIH e AIHA.
- Eficiência comprovada em programas de reabilitação.
- Recorde comprovado na solução de conflitos.
- Eficiência comprovada em treinamento para a Gestão Direta.
- Habilidades comprovadas relacionadas a Mentoria e Liderança.