



Boletim Informativo



Departamento de Comunicação e Imagem - Edição nr. 02- Quinta-Feira, 01-02-2018 - www.adem.co.mz

NA HORA DO BALANÇO E PERSPECTIVAS PARA 2018
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DESTACA A REDUÇÃO DAS PERDAS COMO UM DOS
GRANDES GANHOS EM 2017



Presidente do Conselho de Administração, José Ferrete

O Presidente do Conselho de Administração da AdeM, na hora do balanço de 2017 e perspectivar 2018, destaca como um dos grandes ganhos da empresa em 2017, a redução de perdas estimada actualmente em 40%.

José Ferrete, define como prioridades para 2018, a redução dos custos operacionais num ambiente inflacionário, convencer os clientes a pagar as facturas num contexto de crise económica e de escassez de água e mesmo assim, “*garantir a sustentabilidade da empresa*”.

Em entrevista ao Boletim Informativo, José Ferrete, aponta como caminhos a seguir em 2018, a continuidade de gestão das restrições de água de modo satisfatório e a cobrir mais clientes, reduzir drasticamente as perdas, gerir os novos sistemas que vão sendo construídos, incluindo os de emergência e implementar um sistema de contadores pré-pagos de água.

Ainda em relação aos desafios de 2018, O Presidente do Conselho de Administração

quer ver gerida “*a insatisfação dos clientes e do público derivada da redução da quantidade de água disponibilizada*” e ainda melhorados “*os processos de gestão do negócio com recurso às novas tecnologias, ajustar a estrutura organizacional e adequar o quadro de pessoal, tendo sempre em atenção o Plano Estratégico, cuja implementação está em curso na empresa*”.

DESAFIOS DE 2017

Na hora do balanço, embora reconhecendo que 2017 foi um ano atípico devido à crise, José Ferrete avança que “*entre os maiores desafios para a AdeM em 2017, o mais difícil deles todos foi o de ter que aumentar a cobertura num contexto de redução da disponibilidade de água bruta, decorrente da seca que assola a região do Grande Maputo de há uns anos a esta parte*”.

José Ferrete afirma que no processo de gestão da AdeM foram definidos objectivos estratégicos que resultaram obviamente em desafios como por exemplo, *reduzir as perdas comerciais,*

minimizar as perdas de água, racionalizar os custos operacionais, principalmente com a estrutura administrativa e o pessoal, racionalizar e minimizar os consumos específicos num contexto em que a facturação da água tende a reduzir, apostar mais na manutenção preventiva, melhorar a qualidade de serviços, melhorar a taxa de cobrança e reduzir o número de clientes suspensos por falta de pagamento”.

MELHORES RESULTADOS OBTIDOS EM 2017

O Presidente do Conselho de administração destaca nesta entrevista os melhores resultados obtidos em 2017, Tendo em conta os principais objectivos da empresa, designadamente melhorar a rentabilidade, melhorar a satisfação dos clientes, consolidar a cobertura do serviço, melhorar a eficiência operacional e desenvolver o capital humano.

BREVES

ÁREA OPERACIONAL DE CHAMANCULO SUPERA A “CONCORRÊNCIA”.

Chamanculo recebeu prémio da área operacional com melhor desempenho em 2017.

O prémio foi atribuído no final do retiro realizado no Centro Cultural do Banco de Moçambique, em Dezembro de 2017.

Contamos desenvolver este assunto na próxima edição do Boletim Informativo. (x)

ASSINATURA DE ACORDOS DE DESEMPENHO 2018

Com objectivo de envolver e atribuir responsabilidades a cada um dos colaboradores para contribuição efectiva no desenvolvimento da empresa decorreu de 02 à 31 de Janeiro a assinatura dos compromissos de desempenho em todas as Direcções, Unidades Orgânicas autónomas envolvendo todos os colaboradores. (X)

“*Pese embora todas as dificuldades que a empresa enfrentou, aliados à fraca disponibilidade da matéria-prima da empresa que é a água bruta na fonte principal, assim como o impacto decorrente da crise económica global que afectou sobremaneira o seu processo de gestão, em 2017 foram obtidos determinados resultados satisfatórios de entre os quais se pode mencionar principalmente a redução de perdas estimada actualmente em 40%*”.

José Ferrete destaca igualmente como grande ganho em 2017, *a redução o tempo médio de resposta a reclamações que foi de sete dias e o fluxo de caixa que se situou na ordem de 130 milhões de meticais mensais. Também, se pode referir a estabilidade conseguida na taxa de leituras reais de 83% e a estabilidade do rácio de cobrança em 93%, como parte da colaboração assinalável por parte de todos os trabalhadores da empresa*”.

FAZER DIFERENTE APOSTANDO NA FORMAÇÃO INTERNA



Gestor do SDCEM, Marcelino Lamuel

Mais de Seiscentos colaboradores da empresa foram formados durante o ano de 2017, em diversas áreas profissionais.

A cifra representa um cumprimento do plano na ordem de 98 %, em relação à meta estabelecida.

O sector realizou 60 formações, sendo 41 do plano e 19 não planificadas.

“O uso do know-how da casa, privilegiando formações internas, permitiu a empresa poupar pouco mais de quatrocentos mil Meticais em acções de Formação”.

Para a avaliação do impacto da formação na empresa em 2017, entrevistámos Marcelino Lamuel, Gestor do SDCEM na Direcção dos Recursos Humanos.

DCI-Que avaliação faz sobre as formações realizadas?

ML-As formações são determinantes para catapultar qualquer empresa que pretenda ter um crescimento de qualidade, o que de alguma forma se torna indispensável para a nossa empresa, visto que tem como visão, ser uma referência no sector de distribuição de água. A empresa, no meio da crise que atravessa nunca parou de optar por “fazer diferente”, isto é, encontrar formas alternativas de dinamizar processos de formação. No ano de 2017 apostou grandemente em fazer o uso do knowhow “caseiro” privilegiando as formações internas o que permitiu poupar 444.818,41 Meticais.

DCI-Qual é o impacto das acções de formações desenvolvidas?

ML-O impacto de cada formação é

avaliado passados pelo menos 4 meses, conforme o preconizado no Procedimento Geral de Formação da empresa, o que significa que as formações realizadas a partir de Setembro até Dezembro de 2017, ainda não foram avaliadas 30 formações. Até Dezembro foram avaliadas 30 formações e o seu impacto é de 73%.

Para o ano de 2017, estavam previstas 61 formações e a empresa conseguiu realizar 60, sendo 41 do plano e 19 não planificadas, isto é a taxa de cumprimento do plano foi de 98%.

DCI - Até que ponto a DRH está preparada para proceder as formações com o lema “fazer diferente”?

ML- Conforme a resposta anterior, a DRH vem fazendo diferente no âmbito de formações desde 2017 e está trabalhando ainda na mesma visão. Importante é referir, que para o ano 2018 se projecta um método diferenciado onde se pretende apostar mais nas técnicas modernas, sem descartar o factor económico da empresa, muito menos a valorização do capital intelectual interno. Algumas das medidas a adoptar são: potenciar o nosso capital interno com técnicas de formador para melhorar a qualidade do ensino e contratar serviços de consultoria de RH, de forma a prover a empresa de modelos de gestão alinhados com a competitividade do mercado moderno.

DCI - Qual será a prioridade de formação em sede do lema “fazer diferente” para o ano de 2018 tendo em conta os desafios impostos a AdEM?

ML-A prioridade será para a formação em Atendimento, que vai incluir as componentes Gestão do Tempo e Liderança. Esta formação será ainda no âmbito das estratégias referidas no ponto III. O grupo alvo é de gestores e pessoal do Atendimento, sendo de referir que o número previsto é de 60 e 81 respectivamente, caso se incluam os Gestores de Zona.

DCI- Quais foram as Áreas de formação privilegiadas no ano 2017?

ML- As áreas privilegiadas foram do sistema Aquamatrix (análise de relatórios, análise de contas, BI-Aquamatrix, BI-Excel, análise de anomalias, gestão de contratos, gestão de reclamações, execução de

cortes, execução de serviços, interpretação de facturas, cadastro físico, etc.), Fiscalidade, Planeamento Estratégico e Normas ou Políticas de Qualidade.

Ainda no lema de fazer diferente, salientamos a formação em Mobilidade de Leituras, que foi considerada prioritária e urgente, no âmbito da introdução de novas técnicas de leitura e facturação, razão pela qual foi realizada como formação não planificada.

DCI - Qual é o desafio que a Área tem até ao final do ano?

ML- A área tem 2 (dois) desafios a realizar para o presente ano, nomeadamente:

- Consultoria de alinhamento de todos os subsistemas de recursos Humanos, esta consultoria irá trazer processos que se enquadram coma dinâmica da competitividade do mercado, nomeadamente carreiras, avaliação do desempenho e clima;

-Monitoria na elaboração do plano de sucessões para todas as Direcções e Unidades Autónomas. O processo será feito mediante um plano de visitas e acompanhamento da passagem de conhecimento de todos os níveis em especial destaque para os colaboradores que vão a reforma no período de dois anos e de todas as chefias.

DCI - Tem alguma coisa acrescentar?

ML- O processo de formação, apresenta-se como um sistema complexo e que exige muito envolvimento dos intervenientes, desde o topo até à base. É desejo destes serviços sensibilizar a todos que se encontrem envolvidos no processo, para continuamente mostrar maior proactividade na interacção com a Direcção de RH de forma a flexibilizar o processo. Havendo comprometimento dos envolvidos, evitar-se-ão faltas de colaboradores nas formações, causando atraso no desenvolvimento deste bem como da empresa e perda de dinheiro gasto no pagamento do curso.

É importante referir que a empresa reconhece o valor acrescentado pelas formações contudo, é de salientar que a qualidade que desejamos oferecer à nossa empresa exige maior reforço no orçamento destinado às acções de formações. (X)

ORGULHO NACIONAL E REFERÊNCIA INTERNACIONAL

REFORMAS EM 2018
AdeM PRESTA HOMENAGEM A 14 COLABORADORES



Vista panorâmica dos reformados na salão do centro cultural do banco de Moçambique

Catorze colaboradores de diversas áreas vão passar à reforma em 2018. A homenagem a estes profissionais teve lugar nos meados de Dezembro último, no final da reunião de reflexão, que decorreu no Centro Cultural do Banco de Moçambique.

O Presidente do Conselho de Administração, Dr. José Ferrete, discursando na ocasião, apelou aos colaboradores da AdeM a agir disciplinarmente nos seus locais de trabalho, aumentar a produção e “fazer diferente” para garantir a sustentabilidade da empresa.

“Aproveito esta ocasião para sensibilizar a todos os colaboradores para trabalharem com afinco e fazer diferente para o alcance das metas e garantir a sustentabilidade da empresa”.

“José Ferrete apelou aos colaboradores no activo a seguirem o exemplo dos 14 colaboradores a caminho da reforma, sobretudo “na entrega incondicional ao trabalho e no seu profissionalismo”.

O Presidente do Conselho de Administração da AdeM entende que estes atributos devem ser seguidos pela nova geração da empresa.



Directora da DPDA, Cláudia Ronda entregando o Tempo de Serviço ao colaborador Miguel Simone Chidembue

“A cerimónia serviu igualmente para homenagear, a título póstumo, a Eng.^a Gracinda Macuácuá, pela sua brilhante carreira na empresa durante 33 anos em que “deu todo o seu saber e sem reservas, em prol do desenvolvimento da empresa”.

Directores da AdeM, procederam à atribuição de Diplomas de Mérito, acto antecedido pela leitura das actividades desenvolvidas durante o tempo de serviço e a entrega de cheques que é um acto de reconhecimento da AdeM, pelo contributo no desenvolvimento da empresa. (X)

Os membros da Comissão Executiva e



Parte dos reformados cortando bolo



Partes do Membros do Conselho de Administração da AdeM presente na cerimónias de homenags aos reformados

VOLTEI À ESCOLA TORNEI ME MAIS PROFISSIONAL



Maria Alfredo

Este é um marco inegável na trajetória da colaboradora, Maria Alfredo, que aos trinta e seis anos de casa se orgulha de nunca ter tido “um único rascunho no processo individual”.

Maria Alfredo afirma que o regresso aos bancos da Escola contribuiu para a mudança de carreira para técnica especializada. O “culpado” desta transformação e o insistente regresso aos bancos da escola, segundo nos conta a nossa entrevistada, é o antigo Director Logístico da AdeM, o Dr. Fabião Guiuele, a quem dedico “o meu eterno muito

obrigado”, igual a mim encorajou outros colegas da Logística e de outras Direcções que chefiou a continuarem os seus estudos e hoje tem formação superior.

Maria Alfredo, nasceu a 14 de Setembro de 1963, na Província de Inhambane, no distrito de Jangamo.

No dia 01 de Agosto de 1982, iniciava a trajetória profissional na extinta Águas de Maputo, E.E., tendo sido colocada no Departamento de Administração e Finanças, com a categoria de Técnica

Elementar de Administração e Finanças.

“Entrei para empresa através do processo de afectação de alunos formados pela DNA e fui trabalhar no Departamento de Administração e Finanças na categoria de Técnica Elementar de Administração e Finanças e porque tinha capacidade de Pivot, isto é, nos casos de ausência de colegas da mesma secção muito rapidamente assimilava outros saberes na área Administrativa”.

Depois de 5 anos de experiência, foi transferida para o Sector Comercial, onde trabalhou um ano a dactilografar facturas dos grandes consumidores, depois passou para a DRH, na Secção de Processamento de Salários.

De Escriurária “B” passa para Secretária Dactilografa “G em 1994 e em 2004 passa para Secretária da Direcção Logística, função essa que desempenha fielmente até aos dias de hoje.

“Em 1999, a Águas de Maputo, E.E., é extinta e passa para Águas de Moçambique, SA, sobre a gestão da SAUR (Franceses e Portugueses) e nesse processo o sector de aprovisionamento passou para Departamento e em 2004, passei a desempenhar funções de Secretária da Direcção Logística, função que desempenho até aos dias de hoje com paixão, amor, comprometimento, zelo e dedicação”.

A predisposição para o bem-estar de modo alcançar os objectivos a médio e longo prazo, não se esquecendo das componentes credibilidade e integridade, constituíram os ingredientes principais para o sucesso da carreira profissional da colaboradora, Maria Alfredo.

MOMENTOS MARCANTES

Maria Alfredo, partilha alguns momentos marcantes por ela vividos durante o seu trajecto na empresa.

“Passei por um momento de muita tristeza quando o meu marido teve um acidente, porque passou a ser difícil reconciliar trabalho e cuidar do marido que precisava de muita atenção pela delicadeza do diagnóstico e recuperação, por outro lado, a empresa estava num processo de reestruturação, isto é, passagem da Águas de Maputo, E.E., para Águas de Moçambique, SA”.

CONSELHOS PARA OS COLEGAS NOACTIVO

Maria Alfredo destaca a humildade, assiduidade, o saber ouvir, respeitar o seu superior hierárquico, aceitar aprender continuamente como ferramentas para um bom percurso profissional brilhante.

“Devem ser assíduos, saber estar, ouvir e respeitar as orientações dos chefes querendo sempre melhorar o seu saber e aprender cada vez mais dos mais velhos com larga experiência”.

Aos mais novos, “Aconselho a saberem caminhar com segurança, não serem precipitados em ser chefe mas ser obediente, humilde, respeitar o seu chefe, colegas e continuamente comportar-se devidamente, cultivando o espírito de lealdade para com os objectivos da empresa”.

PROJECTOS PÓS-REFORMA

Maria Alfredo, tem planos devidamente traçados para o período pós-reforma: “Após a reforma, tenciono abrir uma loja de venda de cadernos, fotocópias, impressão gráfica com serviços de Internet Café. Este é um projecto já elaborado há muito tempo faltando somente a sua implementação”(X)



Director da DL, Rui Novela na entrega do Tempo de Serviços a Sra. Mária