MARATONA
FALE À VONTADE

NÃO PERTURBE

E-BOOK

QUATRO LIVES E MUITO CONTEÚDO

FALE

Produzido por maré
conteúdo e estratégia

MARATONA
FALE À VONTADE

NÃO PERTURBE

ÍNDICE

INFODEMIA, FLUXO DE INFORMAÇÕES E CI EM TEMPOS DE PANDEMIA 05

COMO LIDAR COM CENÁRIOS INSTÁVEIS NA COMUNICAÇÃO INTERNA 08

A HUMANIDADE COMO PAUTA NA PANDEMIA: TRABALHO E SAÚDE MENTAL 10

HOME OFFICE E COMUNICAÇÃO 'INTERNA EXTERNA' 13

FALE À VONTADE: COLOCANDO A COMUNICAÇÃO EM DIA EM TEMPOS DE PANDEMIA

O Fale à Vontade foi pensado e idealizado para as pessoas que trabalham com **Comunicação Interna** terem a oportunidade de somar e compartilhar. Por isso, não poderíamos deixar de realizar quatro edições durante essa pandemia de Coronavírus.

De 06 a 09 de abril, falamos muito - mas em versão **digital**!

MARATONA
FALE À VONTADE

NÃO PERTURBE

ASSISTA ÀS CONVERSAS EM VÍDEO

CONFIRA A PROGRAMAÇÃO

06/04 – RICARDO CASTELLANI

Infodemia, fluxo de informações e CI em tempos de pandemia

07/04 – CYNTHIA PROVEDEL

Como lidar com cenários instáveis na Comunicação Interna

08/04 – DANIELLI SEGER

A Humanidade como pauta na pandemia: trabalho e saúde mental

09/04 – CASES REDE MARISTA, SICREDI PIONEIRA E DUFRIO

Home Office e Comunicação 'Interna Externa'

INFODEMIA, FLUXO DE INFORMAÇÕES E CI EM TEMPOS DE PANDEMIA

RICARDO CASTELLANI

MARATONA
FALE À VONTADE
NÃO PERTURBE

Afinal, qual o papel da Comunicação Interna das organizações neste cenário? Como atuar como curador de conteúdo, tendo agilidade e transparência na comunicação com os empregados?

Estamos vivendo um grande momento definido pela Organização Mundial da Saúde como "infodemia" – uma epidemia de informação. A primeira grande infodemia da nova Era Digital, que pode comprometer, inclusive, nossa saúde mental.

Com isso, sofremos uma chuva de informação: notícias falsas e verdadeiras se misturam e surgem a cada minuto, causando profunda desinformação e uma sensação de pânico terrível. É difícil entender quais medos são racionais e o que é pânico dentro das organizações.

E é nesse cenário que a Comunicação Interna deve ser mais estratégica.
E vemos três principais pontos para esta comunicação:

1. TRANSPARÊNCIA

Em momentos em que as informações são desencontradas, nada mais poderoso do que a verdade e a transparência. Mostrar tudo o que é relevante para as pessoas, saber exatamente o que está acontecendo.

2. PRESENÇA

Com a velocidade com que as informações circulam e ganham proporção nos dias de hoje, estar em contato constante com as pessoas é de extrema importância. Seja para não deixar boatos ganharem status de verdade, seja para não deixar as pessoas aflitas por novidades.

3. CLAREZA DE OBJETIVO

No meio de tantas informações que chegam de todos os lados, precisamos ser claros e precisos naquilo que queremos comunicar para os colaboradores, funcionários.

OU SEJA...

Uma mensagem de cada vez: não adianta querer falar tudo de uma única vez. Foco na mensagem principal e em todos os pontos que compõem essa mensagem.

Entender o emocional, quando conseguimos tocar emocionalmente as pessoas é que a mensagem ganha força.

Tentar entender quais são os pontos mais importantes para os seus colaboradores, pode ser neste momento a preocupação em manter o emprego ou se o salário será diminuído, ou se a empresa se manterá saudável por quanto tempo. Faça desses pontos o mote central da mensagem.

PRINCIPAIS PONTOS FALADOS:

A palavra empatia é a palavra da vez. Ainda mais na Comunicação Interna. Preste atenção se você está realmente praticando.

A liderança mais do que nunca é o canal para a comunicação com o empregado. A liderança tem que fazer o time funcionar, e tem que estar por dentro das dificuldades do time. Como o líder se coloca pro time e no lugar do time?

Em tempos de home office, como você, como comunicador, pode ajudar as pessoas a organizar o seu dia a dia e o da empresa?

Deixar, sempre, um canal aberto! Escute as pessoas e faça a comunicação em cima disso.

RICARDO CASTELLANI

> ***"Agora é menos o canal e mais o que vai colocar no canal"***

COMO LIDAR COM CENÁRIOS INSTÁVEIS NA COMUNICAÇÃO INTERNA

CYNTHIA PROVEDEL

A falta de clareza e de transparência na comunicação gera ruídos e instabilidade. E o surgimento do medo organizacional pode se disseminar a partir de situações de mudanças:

- O medo do não saber: o rumo da empresa, qual o futuro dela, quais decisões vão ser tomadas e como isso vai me afetar.
- O medo das mudanças: qual o impacto no meu dia a dia, o que é esperado de mim?
- O medo das demissões: é o mais latente no processo de crise.
- O medo de ser excluído: não ter mais importância ou não ter as competências esperadas.

Falar sobre o medo pode contribuir para evitar que a empresa perca o controle da gestão. Por isso, dialogar sobre o momento enfrentado elimina o nascimento de dúvidas, boatos e inquietações diante do desconhecido.

Nesta conversa, falamos dos efeitos que o ambiente instável gera na organização e na CI; como o MEDO no ambiente organizacional pode impulsionar indesejáveis ruídos e BOATOS; e como a relação líder imediato e empregado pode contribuir para MINIMIZAR os impactos organizacionais num contexto instável.

PRINCIPAIS PONTOS FALADOS:

A Comunicação Interna informal está trabalhando a subjetividade das organizações. Se a gente escanteia ela, não vamos estar capturando os sentimentos e as necessidades reais das pessoas.

Por isso, precisamos entender o que o boato e o ruído significam:

- É uma forma coletiva de dar sentido às coisas.
- É uma maneira que as pessoas buscam de explicar o que tá gerando desconforto.
- Tentativa de compreender ou gerenciar algum risco.
- Tentativa de explicar o que traz ambiguidade.
- E é uma motivação humana de controlar as circunstâncias.

CYNTHIA PROVEDEL

> ***"Tá faltando amor nas organizações. As organizações, tanto quanto os humanos, precisam se sentir amadas"***

A HUMANIDADE COMO PAUTA NA PANDEMIA: TRABALHO E SAÚDE MENTAL

DANIELLI SEGER

Em meio à pandemia, convivemos com uma mistura de sentimentos e angústias. É um momento de isolamento social e de lidar consigo mesmo. Quando estamos sozinhos em casa, não temos mais quebras e distrações no nosso cotidiano. Por outro lado, somos inseridos num contexto de rede: precisamos pensar no outro, em nós mesmos e na comunidade.

Dessa forma, estamos exercendo todos os papéis ao mesmo tempo: trabalho, casa e lazer. O cenário mexe com a nossa saúde mental e desperta sensações como ansiedade, pânico, depressão e medo. Além disso, o Home Office se tornou uma alternativa à prática de trabalho que nos obriga a ser muito mais produtivos, a qualquer horário.

Sem distrações, estamos todos na busca do equilíbrio das nossas emoções.

Outra questão interessante é o quanto é difícil falar de saúde mental dentro das empresas. Apesar da pandemia tratar de saúde física, ela desestrutura completamente a nossa mente. O desafio atual é fazer as empresas entenderem que problemas de saúde mental são tão graves como um atestado de outras doenças, pois geralmente há uma desconfiança: como se aquilo não fosse o suficiente para o colaborador se afastar.

A melhora da nossa saúde mental não tem uma fórmula, mas sim é uma profunda busca pelo autoconhecimento.

PRINCIPAIS PONTOS FALADOS:

O conceito de humanidade e rede se encaixa perfeitamente na discussão.

Um dos significados de humanidade é o sentimento de benevolência, empatia, compaixão e piedade com os menos favorecidos. Esse mix de sentimentos está mexendo muito com a gente em meio à pandemia.

Ao mesmo tempo, somos obrigados a viver em rede: pensar no outro, em si e na comunidade.

Estamos vivendo uma dicotomia e confusão de sentimentos. Liberdade x prisão, felicidade x tristeza. Sentimos tudo isso, ao mesmo tempo em rede e divididos cada um nossas casas. A crise do Coronavírus afeta muito nossa saúde mental.

As cinco fases de luto em meio à pandemia:

- Fase de negação
- Fase de raiva
- Fase de barganha
- Fase de depressão
- Fase de aceitação

O cenário está instável e as fases são sentidas ao mesmo tempo e não necessariamente nessa ordem.

A RELAÇÃO DE TRABALHO NO FUTURO

A mistura de papéis que estamos exercendo vai nos fazer ter outras visões de trabalho.

As empresas precisam se colocar muito mais na escuta e as pessoas precisam sentir que estão sendo ouvidas. Precisamos entender o que os outros estão sentindo.

Se quisermos obter sucesso nos negócios com produtividade, qualidade e rentabilidade, é no ser humano que precisamos investir. É nele a origem de todo o processo de transformação.

DANIELLI SEGER

A HUMANIDADE COMO PAUTA NA PANDEMIA: TRABALHO E SAÚDE MENTAL

08/04

"A mistura de papéis que estamos exercendo vai nos fazer ter outras visões de trabalho. As empresas precisam se colocar muito mais na escuta e as pessoas precisam sentir que estão sendo ouvidas. Precisamos entender o que os outros estão sentindo. Se quisermos obter sucesso nos negócios com produtividade, qualidade e rentabilidade, é no ser humano que precisamos investir. É nele a origem de todo o processo de transformação"

DANIELLI SEGER

A HUMANIDADE COMO PAUTA NA PANDEMIA: TRABALHO E SAÚDE MENTAL

08/04

HOME OFFICE E COMUNICAÇÃO 'INTERNA EXTERNA'

CASES REDE MARISTA, SICREDI PIONEIRA E DUFRIO

Encerramos nossa Maratona Fale à Vontade falando sobre "Home Office e Comunicação 'Interna Externa'", com os relatos de:

- **Daniela Cidade**, coordenadora da Assessoria de Comunicação e Representação Institucional da REDE MARISTA;

- **Clarissa Pereira**, gerente de Gestão de Pessoas na SICREDI PIONEIRA;

- **Camila Boanova**, Analista de Endomarketing na Refrigeração DUFRIO.

Elas contaram um pouco sobre o que está acontecendo e compartilharam angústias e práticas.

PRINCIPAIS PONTOS FALADOS:

CAMILA BOANOVA

"Tudo que a gente faz com amor, dá certo! A gente tem que acreditar que vai passar, que vai dar tudo certo!"

DANIELA CIDADE

"Aqueles líderes que já tinham mais facilidade em se comunicar, estão se saindo bem! E para os que não têm tanta familiaridade, é trabalho da Comunicação apoiar e orientar esses líderes. Entendo que não se trata unicamente da mensagem, mas da forma e do contexto em que isso vai ser posto. Talvez esse não seja o momento do formalismo absoluto, já que estamos diariamente "invadindo" as casas dos colegas e tendo as nossas casas invadidas. Talvez essa seja a hora de ser coerente com o que estamos vivendo e ter a capacidade de mudar juntos!"

CLARISSA PEREIRA

"Quando se fala em Comunicação Interna é preciso buscar sempre o equilíbrio: sim, temos que comunicar coisas técnicas, orientações, decretos que fazem parte da nossa rotina. Mas, também, a gente não pode esquecer que tem pessoas que estão muito gratas de estar próximas das suas famílias. É preciso equilíbrio emocional, físico e, também, na comunicação. Não pesar muito, mas trazer uma leveza! Vamos aproveitar essa fase, por mais estranho que isso pareça...
A necessidade hoje nos exige que a gente possa simplesmente fazer.
As coisas precisam acontecer hoje, tá tudo mudando muito rápido"

MUITO OBRIGADE!

FALE

FALE COM A ALE:

(51) 99121.0447

falecomaale@faleconsultoras.com.br

FALE COM A FÁ:

(51) 99364.6127

falecomaafa@faleconsultoras.com.br

Material produzido
em parceria com

maré
conteúdo e estratégia

www.mareconteudo.com.br