

5 Ações para melhorar a comunicação da sua empresa

10 de maio de 2009 às 18:53

Uma pesquisa sobre clima empresarial realizada pela consultoria Deloitte Touche Tohmatsu mostra que os funcionários de empresas brasileiras estão mais insatisfeitos com a comunicação interna da companhia do que com o próprio salário. Entre 78% e 80% das pessoas dizem ser mal informadas sobre as ações da empresa, enquanto a média de insatisfação com a remuneração é de 60%.

Pode parecer tão simples comunicar de maneira adequada, mas é fato que ainda temos muito o que aprender em termos corporativos se quisermos eficiência e eficácia dos nossos colaboradores. É impossível uma mudança, por menor que seja, acontecer se a maior parte das pessoas não estiver disposta a colaborar, até mesmo a ponto de fazer alguns sacrifícios em curto prazo. Normalmente, a visão é dez vezes menos divulgada do que deveria.

Os funcionários não colaborarão se não acharem que a mudança vá gerar benefícios atraentes e não estiverem convencidos de que a transformação é possível. Por esse motivo, é fundamental transmitir-lhes a visão de mudança, não a uns poucos, mas sim a todos, para que fique bem claro o que cada um pensa dessa visão e, assim, obter um feedback. Uma vez fixado o rumo, e quando as pessoas entenderem que esse é o rumo correto, é preciso estimulá-las a agir. Como? Limpando o caminho, retirando os obstáculos ou impedindo que eles bloqueiem a mudança.

Alinhamento de meio e mensagem é, portanto, chave. A comunicação ocorre por meio de palavras e atos, nada prejudica mais a mudança do que o fato de indivíduos importantes se comportarem de forma incoerente com aquilo que pregam. Para isso, deve ter um modelo que sirva de guia do comportamento que se espera dos funcionários.

Muitos líderes, prestes a iniciar um processo de mudança, sabem que as pessoas são funda-mentais. Obviamente, eles também são tentados a se fixar mais em planos e processos, que não retrucam e não têm reações emocionais, do que enfrentar questões extremamente difíceis e complexas, inerentes aos seres humanos. Contudo, os números não mentem: 5% dos resultados das mudanças vêm das máquinas; 15% dos programas e 80% das pessoas. O que você está esperando?

- 1 - Invista grande parte do seu tempo conversando com as pessoas sobre a necessidade de mudar.
- 2 - Explique o que precisa ser modificado para que entendam a sua participação em todo o processo de mudanças e o que terão de fazer para conservar seus empregos.
- 3 - Enfatize que a idade cronológica e o tempo de empresa não têm relação direta com as mudanças.
- 4 - Mostre que o crescimento pessoal e profissional e a sobrevivência estão diretamente relacionados à capacidade do indivíduo de se adaptar ao novo e de, principalmente, ser um agente de mudanças.
- 5 - Entenda que mudar pode ser fascinante e pode trazer muito mais oportunidades do que você imagina. Mas, você só poderá descobrir isso, se experimentar!