

M4V2.mp4 PT (Portuguese)

[00:00:12] Olá novamente. Ter um bom chefe ou uma boa chefe no jornalismo é como uma loteria. Às vezes há sorte e às vezes não, e esse não deveria ser o caso. As pessoas que chegam aos postos de comando devem receber o treinamento adequado, necessário não apenas para gerenciar equipes, mas também para saber como cuidar delas. Além disso, a mídia tem o dever de prestar assistência em relação ao bem-estar e à saúde mental de seus funcionários e colaboradores. Vamos ver neste vídeo como promover uma mudança de cultura em sua organização, se você perceber que há algo a melhorar. Mas antes de dar recomendações específicas para o jornalismo, quero contar algumas ideias sobre o que sabemos que funciona para mudar a cultura na IDEO, que é uma empresa global de design e inovação. Eles recomendam começar aos poucos e unir forças com colegas que se tornam aliados. O objetivo é ter sucessos modestos. Para isso, é importante enquadrar a questão em termos que gerem emoção e que incitem à ação. Mas isso está simplesmente explicando a necessidade de mudanças. Não basta criar um senso de urgência, é útil, mas só pode servir no curto prazo para fazer com que as pessoas se comprometam a longo prazo. Eles precisam sentir um desejo profundo e até mesmo a responsabilidade pela mudança. Nesse processo, é importante demonstrar vitórias rápidas. O que eles chamam de Quick Wins em inglês. Vários estudos dizem que demonstrar eficácia é uma das formas de mobilizar pessoas que apoiam e simpatizam com a causa, mas que ainda não aderiram a ela. Estabelecer alianças é essencial. Isso ajuda muito a construir coalizões. Unindo grupos diferentes para formar uma rede ainda maior e mais diversificada que compartilha esse propósito comum de mudança. Vamos aplicar isso ao jornalismo. Claro, primeiro eu quero deixar isso claro, você nem sempre estará cercado ou cercada por pessoas que compartilham seus valores e preocupações. Alguns, algumas podem até mesmo desafiá-lo ou tentar impedir suas ações de mudança naquele momento. Especialmente, lembre-se de que a mudança é feita de pequenos passos que exigem coragem e determinação. A melhor maneira de defender a mudança organizacional é com parceiros. Não faça isso sozinho, não faça isso sozinha. Tenha essas outras questões em mente. Colete munção eficaz para trocar. Apresente fatos e dados convincentes sobre os desafios atuais de saúde mental no trabalho. Use argumentos baseados em evidências científicas sobre o efeito do bem-estar na produtividade e sustentabilidade da empresa, bem como na retenção de talentos. Essa é a linguagem usada pelos gerentes e pelos responsáveis pelos recursos humanos. Então fale com seu público. Fazer do jornalismo uma profissão saudável não é uma questão fácil de resolver e precisamos de muitas e diversas vozes para podermos abordar de diferentes ângulos e perspectivas. Se compartilharmos o que funciona e o que não funciona, podemos aprender uns com os outros e também celebrar os sucessos. Uma das formas é compartilhar nas redes sociais. Se você fizer isso, convido você a usar a hashtag Jornalistas Saudáveis ou Healthy Journalists, em inglês. Também quero compartilhar com vocês recomendações para a mídia com base em algumas boas práticas que já estão começando a existir nas redações de todo o mundo. Uma ótima fonte de inspiração para essas informações que vou dar a vocês foi o relatório Take Care, produzido pelo Fórum Canadense de Jornalismo sobre Violência e Trauma.

Recomendação número um: Desenvolva planos pós-pandemia. Lembre-se de que o mundo não é mais o mesmo. Valores como flexibilidade são cada vez mais procurados. Mais dias de descanso também podem ser fornecidos como dias de bem-estar. Alguns meios de comunicação têm o que chamamos de dias de saúde mental, o que é algo equivalente aos dias que pedimos para nós mesmos quando temos uma questão de saúde física. Finalmente, devemos prestar atenção especial às pessoas que ingressaram quando estávamos no home office e que podem não conhecer outras pessoas fisicamente, pessoalmente, dentro da redação. Segunda recomendação: fornecer

educação e treinamento para funcionários e colaboradores regulares. Isso é especialmente importante para cargos intermediários e para cargos de gerência que devem ser treinados para fornecer primeiros socorros psicológicos às suas equipes.

Número três. Crie gerentes dentro da empresa. Algumas grandes organizações, como a BBC ou a ABC Australia, têm um psicólogo ou enfermeiro na equipe para apoiar a equipe editorial.

Quatro. Use suporte externo, se necessário. Redações com menos recursos podem gerar colaborações com prestadores de serviços para diferentes necessidades ou contribuições sobre questões específicas, como trauma ou assédio on-line.

Cinco. Estabeleça programas de apoio de pares. Isso pode ser feito dentro da redação ou dentro de organizações jornalísticas e ajudará a ter espaços de encontro e diálogo entre profissionais que precisam de apoio. Falar sobre como nos encontramos é muito valioso. Outra ideia é criar comitês de saúde mental nas redações que possam criar caminhos e gerar recursos.

Seis. Integrar o bem-estar como valor organizacional. É traduzir para a missão, mas isso se traduz em ações concretas que respeitam, por exemplo, o tempo de descanso dos funcionários. E para que eles não fiquem no ar, uma forma de conseguir isso é a recomendação número sete. Estabeleça protocolos para proteger a saúde. Protocolos para questões como quando fazer pausas em um tópico após abordar questões complexas ou planos que consideram risco psicológico antes, durante e depois da cobertura que priorizam o descanso, a decompressão e o tempo de processamento após histórias pesadas. E planos de ação também em face do assédio físico e online.

E a oitava e última recomendação para melhorar, expandir e promover benefícios e direitos. Isso pode assumir várias formas, desde compilar e promover uma lista de referência de terapeutas recomendados até estender os benefícios a todos os funcionários, incluindo apoio financeiro para terapia. Em alguns países. Isso também significa cumprir alguns direitos digitais emergentes, como o direito à desconexão digital. A primeira vez que esse direito foi incorporado à legislação foi na França em 2016, seguida por outros países, como Espanha e Portugal. Na América Latina, o desenvolvimento tem andado de mãos dadas, estreitamente ligado às leis do teletrabalho. Alguns países, como Chile, Paraguai e Uruguai, reconhecem isso em suas leis e outros, como Costa Rica, Argentina ou República Dominicana, fazem uma referência velada em sua legislação. Em que consiste esse direito? O direito à desconexão digital garante que as pessoas possam se desconectar do trabalho e não precisem responder às comunicações eletrônicas do trabalho, como e-mails ou mensagens fora do horário de trabalho. Talvez aplicar isso de forma estrita seja muito difícil no jornalismo, mas um meio termo pode ser considerado mais respeitoso com os tempos de descanso. Por fim, lembre-se de que somos jornalistas e que uma boa maneira de aumentar a conscientização sobre saúde mental e bem-estar é escrever sobre isso. Por exemplo, tenho uma coluna no jornal espanhol El Confidencial sobre hábitos tecno-saudáveis. Neste módulo, também veremos alguns projetos jornalísticos sobre saúde mental. Já estamos encerrando o curso e quero deixar uma recomendação final para vocês. Seja fiel a si mesmo, a si mesma, à sua verdade. E lembre-se, você é tão importante quanto seu trabalho. Essa ideia é lindamente refletida em um poema de David Way chamado Starting Close. Digo adeus lendo os primeiros versos. Comece perto. Não dê o segundo passo, nem o terceiro passo. Comece com a primeira coisa de que você está perto, o passo que você não quer dar.