

PRÊMIO TROFÉU JATOBÁ 2022

# FUTURO DO TRABALHO

**CATEGORIA**  
PR Internacional  
(Categoria Única)

 **BASF**  
We create chemistry

# Sumário

**03** Contexto que originou a estratégia:  
O Futuro do Trabalho na BASF SA -  
Brasil e América do Sul

**08** Estratégia: desafios e mensagens  
da comunicação

**12** Ações de comunicação e período:  
linha do tempo ilustrada e  
Tangibilizando o FOW

**18** Investimento no projeto  
e equipe envolvida

**19** Resultados: big numbers  
(evidências quantitativas)



Globalmente, a BASF, gigante do setor químico, vislumbra para o futuro uma cultura de trabalho moderna, da qual a flexibilidade, a autonomia e o protagonismo de cada profissional são parte do incentivo ao desenvolvimento da alta performance que rege a empresa e que pressupõe um equilíbrio entre interesses individuais e definições padronizadas.

Na América do Sul, o programa Equilibre, da área de *Wellbeing*, ilustra bem essa premissa. Desde 2015, ou seja, bem antes dos desafios impostos pela COVID-19 ao mundo, ele oferece aos colaboradores ferramentas e suporte necessários para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por meio de recursos como horários mais flexíveis, oportunidades de home office e programas de auxílio à saúde emocional e física dos profissionais.

## CONTEXTO QUE ORIGINOU A ESTRATÉGIA: **O FUTURO DO TRABALHO NA BASF AMÉRICA DO SUL** (BASF SA)

Assim, novas formas de trabalho, como arranjos flexíveis, mesas compartilhadas e metodologias ágeis, não são exatamente uma novidade na BASF SA. Temos acumulado muita experiência ao longo de vários anos.





No entanto, é inegável que a pandemia foi um gatilho sem precedentes para a BASF em toda a América do Sul para que, em março de 2020, a empresa começasse a intensificar e elevar a jornada de transformação da relação que os colaboradores, não somente no Brasil mas em toda a América do Sul, cultivam com o trabalho a um patamar mais estratégico, mais institucional, com foco nos valores e premissas da cultura de bem-estar e alta performance da companhia. E isso significa muito mais que teletrabalho! Em outras palavras, a pandemia acelerou nosso aprendizado e endossou nossa compreensão de que as empresas resilientes e ágeis, capazes de reagir rapidamente à medida que os negócios e sociedade mudam, são, mais que nunca, as que desde já possuem a vantagem competitiva única e imprescindível ao futuro próximo e longínquo.

**Portanto, nosso desafio para os próximos anos, mais que assimilar novas formas de trabalho, é aprender e comunicar novos métodos de gestão do trabalho, flexíveis e de forma produtiva e sustentável, sob o contexto de um ambiente corporativo cada vez mais vivo, incerto e mutante. Estamos convencidos de que esta é, portanto, uma verdadeira jornada contínua, na qual a experimentação, interação, cocriação e inovação serão essenciais aos métodos que moldarão o que já funciona na empresa às novas demandas, incluindo líderes, colaboradores, clientes e outros parceiros.**

# MAS COMO PROSSEGUIR NESSA JORNADA,

E COMO COMUNICÁ-LA NO BRASIL E NA AMÉRICA DO SUL, PARA  
PROMOVER O APRENDIZADO E ENGAJAMENTO TÃO NECESSÁRIOS  
A TODOS OS COLABORADORES NESTE MOMENTO?

Afinal, estamos falando de uma nova cultura, um momento global, profissional e pessoal único, que pede novos códigos, rotinas, mais maturidade e acordos mais específicos e customizáveis.

Essa pergunta foi a inspiração para o desenvolvimento do projeto “**Futuro do Trabalho – Future of Work (FOW) na BASF**”, uma iniciativa que reuniu líderes e colaboradores BASF de todos os países e que, na América do Sul, considerando Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai, Chile, Colômbia, Equador, Peru e Venezuela, contou com um grupo dedicado a pensar soluções para a região, com o objetivo de cocriar e comunicar as principais diretrizes e entregas da BASF de hoje e do futuro para fortalecer nossa cultura de alta performance e orientada ao cliente, contemplando o modelo de trabalho híbrido.





Este modelo é o formato que definimos e precisamos comunicar como padrão para o setor administrativo em toda a BASF América do Sul (grupo que foi elegível para o teletrabalho ao longo da pandemia). Na nossa empresa, o modelo híbrido considera a interação pessoal e presencial como elemento chave do trabalho, mas não despreza os aprendizados adquiridos com a colaboração virtual praticada no pico pandêmico. Porém, passado o momento crítico da doença e instituída a política de vacinação contra a COVID-19 na região, o modelo híbrido tornou-se a nossa ponte para gradativamente retornarmos com segurança e produtividade ao novo ambiente corporativo BASF e às relações profissionais nas esferas operacional, legal e de gestão.

## **Por isso, o FOW na BASF é uma jornada de experimentação e cocriação.**

É um caminho flexível, e aberto a revisões periódicas da rotina híbrida, porque precisa assegurar o equilíbrio entre os interesses da empresa, das pessoas e dos clientes. **É uma jornada contínua!**



O “**Hybrid Chemistry**”, como chamamos o nosso retorno ao local de trabalho (RLT), prevê formatos flexíveis, que permitem a lideranças e colaboradores estabelecerem juntos, em acordos individuais e sempre passíveis de revisão, diferentes rotinas que mesclam a presença nos escritórios e o trabalho de casa ou de onde for possível.

**O retorno seguro ao local de trabalho (RLT) representa a ponte BASF SA para o futuro do trabalho, e as diretrizes do projeto manterão a vantagem competitiva da empresa em termos de melhor empregador, externa e internamente, e de forma sustentável.**

# ES TRA TE GIA



## DESAFIOS E MENSAGENS DA COMUNICAÇÃO

A estratégia do projeto contemplou inicialmente, ainda ao final de 2020, a formação de um grupo suportado e coordenado pelo time de RH BASF SA e reunindo representantes de diversas unidades de negócio, sites e países da América do Sul. Assim nasceu **o grupo Futuro do Trabalho** que, por meio da discussão com lideranças e colaboradores, além de benchmarks com parceiros, clientes e especialistas do mercado, identificou **os cinco principais frameworks BASF**, ou vertentes do projeto, que orientaram as ações da jornada, ao longo de 2021 e 2022, e as mensagens-chave da comunicação para o engajamento dos colaboradores no RLT.

São eles: **“Pessoas, Liderança e Cultura”**; **“Arranjos de trabalho flexíveis”**; **“Local de Trabalho e Infraestrutura”**; **“Ferramentas e Tecnologia”**, e **“Interações com o Cliente”**.

Alinhados aos valores e visão BASF para o futuro do trabalho, cada framework reuniu as diretrizes de ações para fomentar: (1) ambientes inclusivos e incentivadores da cocriação; (2) lideranças capazes de empoderar equipes; (3) a interação e experimentação como chaves de aprendizagem contínua; (4) colaboradores autônomos e empreendedores; (5) e o compromisso mútuo com o bem-estar e qualidade de vida.

**1 PESSOAS, LIDERANÇA E CULTURA**

**2 ARRANJOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS**

**3 LOCAL DE TRABALHO E INFRAESTRUTURA**

**4 FERRAMENTAS E TECNOLOGIA**

**5 INTERAÇÕES COM O CLIENTE**

Coube ao **Plano de Comunicação** o desafio de elucidar para o público interno (**líderes, colaboradores do administrativo, profissionais de campo – *customer facing* – e de produção, em toda região**) a visão BASF para o futuro do trabalho e a mecânica do *Hybrid Chemistry*, com sua extensa agenda de ações previstas à adequação ao novo modelo.

A experimentação característica do projeto, e o aprendizado contínuo que ela provoca, impôs à comunicação o desafio de implementar ações em campanhas ágeis, didáticas e padronizadas, porém respeitando as características dos diferentes países envolvidos, por meio de táticas capazes de assegurar e sustentar mensagens para:

- Gerar e sustentar o engajamento, a mudança de mindset e a adesão a essa nova cultura, respeitando as diferenças entre os grupos de colaboradores;
- Inspirar e despertar no time BASF o desejo de fazer parte do futuro do trabalho e de ser, cada um, um agente de mudança, além de capacitar lideranças e colaboradores para estenovo contexto cultural;
- Fornecer uma perspectiva de linha do tempo sobre o projeto;
- Reforçar a BASF como uma companhia empregadora atenta às movimentações do mercado e focada em oferecer as melhores práticas disponíveis;
- Comunicar as ações e medidas para o retorno ao local de trabalho, como uma verdadeira ponte para o nosso futuro.



**O caminho escolhido para superar tal desafio foi a adoção de uma linguagem leve, divertida, integradora e bilíngue, em português e espanhol, contemplando os públicos necessários e envolvendo a liderança em sua construção.**

O foco foi nos atributos essenciais para concretizar a nova visão de futuro de trabalho, e nas mudanças operacionais que ele carrega, a partir de temas relevantes para os colaboradores, e da divulgação de todas as ações de treinamento BASF - verdadeiros facilitadores da nossa jornada.

**Diversos canais de comunicação foram acionados no projeto, em uma estratégia contínua e integrada,** envolvendo peças multimídia e diferentes plataformas digitais, nos idiomas português e espanhol. Em todo o tempo, os colaboradores foram e ainda são informados sobre o FOW e chamados a fazer parte dele!



**NOV 2020** A BASF SA cria o grupo para discutir o Futuro do Trabalho na empresa.



**AGO 2021** Mensagem do Presidente – mensagem sobre Futuro do Trabalho, pela primeira vez a todos os colaboradores.



**SET 2021** Town Hall América do Sul: Fórum regional da liderança comunica o tema para todos os colaboradores da América do Sul.



**OUT 2021** Vídeo para líderes da América do Sul prepara profissionais e explicita os atributos do Futuro do Trabalho (FOW) e o modelo híbrido



**LANÇAMENTO** do projeto Futuro do Trabalho ao público interno, com e-mail marketing e convite à participação de **webinars sobre o assunto, com líderes:**

**26/10/21 – Webinar 1:**  
Quer saber mais sobre como vai funcionar o Futuro do Trabalho?  
(material legendado em português e espanhol)

**27/10/21 – Webinar 2:**  
Como vai funcionar o Futuro do Trabalho?  
(material legendado em português e espanhol)

**28/10/21 – Webinar 3:**  
Como vai ser o meu escritório remoto no Futuro do Trabalho?  
(material legendado em português e espanhol)

## LINHA DO TEMPO FOW

# AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E PERÍODO

Embora o embrião do projeto FOW resida no final de 2020, com a construção antecipada do grupo **Futuro do Trabalho** e suas discussões, o lançamento das ferramentas em comunicação sobre o tema, para o público interno BASF, se deu efetivamente em outubro de 2021, **de forma contínua, dinâmica e didática**, conforme mostra a linha do tempo a seguir.

NOV 2021

E-mail marketing para todos os colaboradores sobre o resultado dos webinares



**Convite para plantão de dúvidas e lançamento da comunidade no Yammer BASF SA (rede social interna da empresa – Brasil e América do Sul)**



- Comunicado BI (BASF INFORMA) com a gravação dos webinares e divulgação do Q&A (perguntas frequentes) sobre o FOW – Brasil e América do Sul
- Lançamento via Yammer do Playbook de ferramentas para o Futuro do Trabalho (posts no Yammer) – Brasil e América do Sul.

DEZ 2021

BI sobre mudanças dos benefícios e auxílios para colaboradores de São Paulo



JAN 2022

Prorrogação da implementação do modelo híbrido efetivamente, devido ao aumento dos casos de COVID-19 registrado pelas autoridades de saúde no Brasil.

MAR – ABR 2022 “Bem-vindo ao modelo híbrido”



Realização de webinar (em português e espanhol) sobre trabalho híbrido com consultora externa; sequência de notas no BASF INFORMA, TVs e rede social interna (Yammer) sobre mudanças administrativas e auxílio ergonômico.

MAI 2022

Vídeos (em Português e Espanhol) e comunicações específicas para públicos de Operação e Vendas sobre os atributos culturais do Futuro do Trabalho



- Comunicados com mensagens sobre como revisar a opção de flexibilidade do modelo híbrido, e e-mail para líderes com um Guideline bilíngue (em PDF).
- Início de série de comunicados em TV e BASF INFORMA sobre ajustes e revisão do modelo híbrido.



Hoje é o último dia para revisar seu modelo híbrido. Se você ainda não conversou com sua liderança sobre a manutenção ou revisão do seu modelo híbrido, saiba que hoje é o último dia para realizar o processo. Lembre-se: a campanha de revisão é focada em colaboradores (as) elegíveis para o modelo híbrido, ou seja, colaboradores efetivos e estagiários atualmente no regime administrativo de trabalho. Em geral, são aqueles que foram elegíveis ao teletrabalho temporário por conta da pandemia. Fique atento (a)! Caso nenhuma mudança seja feita pelo seu (sua) líder, será mantida a opção de flexibilidade atual, e a próxima campanha será apenas em setembro. Clique aqui e entenda detalhes!



TANGIBILIZANDO O FOW:

## A MODERNIZAÇÃO DO ESCRITÓRIO ROCHAVERÁ

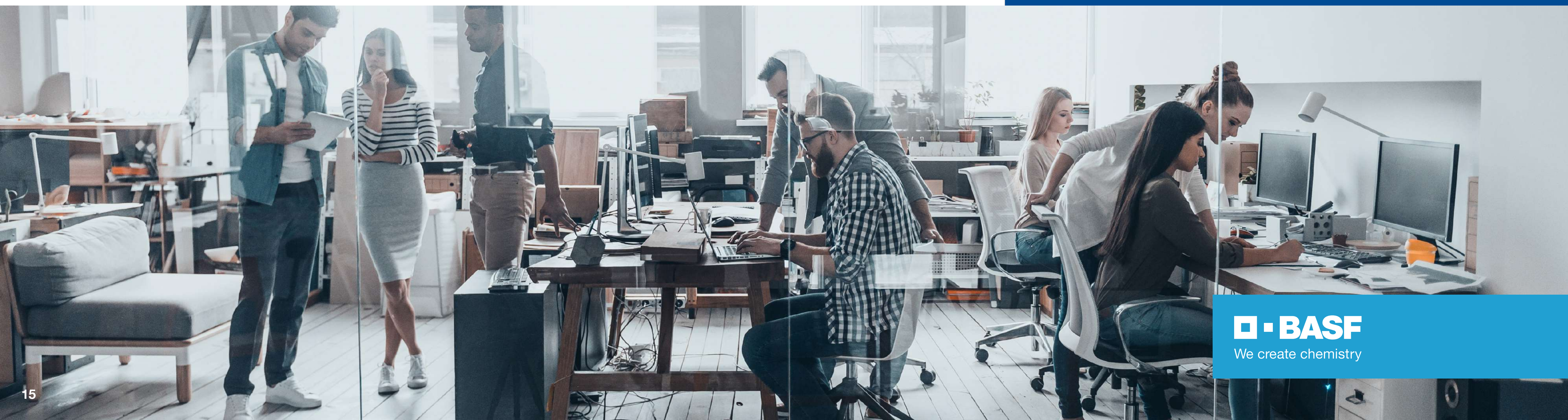
O plano de comunicação do projeto FOW na BASF também contemplou uma importante iniciativa à parte: comunicar **às lideranças e colaboradores que atuam especificamente no Rochaverá**, o escritório corporativo da BASF no Brasil, sobre as reformas e mudanças estruturais previstas para o local.

Essa modernização está sendo realizada para impulsionar as diretrizes do novo modelo de trabalho da empresa, **e tangibilizar o Futuro do Trabalho, a partir de um espaço ainda mais colaborativo, que incentiva o intercâmbio criativo, a conectividade social, a interação e o networking!**

As mudanças no escritório corporativo, localizado no Condomínio Rochaverá, na zona Sul de São Paulo são um projeto piloto ainda em curso que, posteriormente, poderá ser reproduzido em outras unidades da BASF SA.

A comunicação sobre a modernização foi iniciada ao público-alvo em março de 2022 e ainda segue vigente, sob os seguintes objetivos:

- Demonstrar como as mudanças estruturais impactam e beneficiam o modelo do FUTURO DO TRABALHO e fortalecem a proposta de valor da BASF para os colaboradores;
- Engajar e conectar colaboradores para que conheçam quais vantagens as mudanças estruturais trarão para o dia a dia das pessoas e para que participem dessa jornada;
- Informar o andamento da obra e garantir que as pessoas saibam os momentos corretos de agir;
- Celebrar as conquistas da modernização do escritório.



A estratégia do time de comunicação para cumpri-los foi realizar uma curadoria de informações customizadas para cada etapa do projeto e pulverizá-las por entre os diferentes canais de comunicação internos da empresa:



**NEWSLETTERS  
BASF**  
Informa e e-mail  
marketing



**REDE SOCIAL BASF**  
Yammer  
(Organização  
de Comunidade  
no Yammer, para  
postagens sobre  
o FOW)



**TV**  
corporativa



**WHATSAPP**  
Orgânico

Além disso, todo o conteúdo do projeto ficará hospedado em um **Hotsite** - repositório vivo de informações sobre o escritório corporativo.

A partir de uma linguagem leve e dinâmica, os canais de comunicação reportam aos colaboradores o início e o andamento das obras, em uma agenda cronológica das intervenções por andar do edifício (contagem regressiva) com imagens e curiosidades sobre os ambientes já concluídos; dicas de segurança e saúde, o Q&A sobre o projeto e informações úteis a quem frequentar os espaços já entregues, sob o contexto do FOW.



**BASF**  
We create chemistry



## ABRIL 22

- Fotos de todos os andares, antes da obra, foram postadas em rede social BASF - Yammer;



## MAIO 22

- Divulgação da interdição do 15º andar, com novos mapas e reforço de liberação do 12º, a partir do início de Junho – comunicados em e-mail Marketing, Yammer e Hotsite BASF
- Convite de inauguração do 12º e 14º andares – comunicado em e-mail Marketing, Yammer e Hotsite BASF
- Enquete junto aos colaboradores para definição de nomes de salas – plataformas Yammer, Newsletter e Hotsite



## JUNHO 22

- Open Floor 12 e 14 andares – evento presencial com interações com os colaboradores
- Comunicado via hotsite e e-mail marketing, com cobertura fotográfica divulgada em newsletter BASF INFORMA.



## AGOSTO 22

- Open Floor 15 andar: evento presencial com interações com os colaboradores
- Comunicado via hotsite e e-mail marketing, com cobertura fotográfica divulgada em newsletter BASF INFORMA.

## LINHA DO TEMPO

# MUDANÇAS NO ROCHAVERÁ

(abril a agosto de 22)

Em março deste ano, comunicados sobre o projeto e seus objetivos começaram a circular na Newsletter BASF INFORMA (BI), e em abril fotos antes do início das obras foram postadas na rede social interna BASF, como parte da seguinte linha do tempo das ações realizadas até junho de 2022 (o projeto segue em andamento, prevendo a conclusão da obra e o evento de celebração em novembro de 2022):

## A equipe envolvida em todo o projeto é a que segue abaixo:

### **Lívia Maria de Souza**

Analista sênior de comunicação corporativa  
livia-maria.souza@basf.com

### **Fabiana Pereira Pinheiro**

Coordenadora de comunicação corporativa  
fabiana.pinheiro@basf.com

### **Paula Fernanda Soares Costa**

Atendimento sênior Qualicom a serviço da BASF  
paula.fernanda-soares-costa@partners.basf.com

### **Camilla Bonelli**

Gerente de Wellbeing para BASF SA  
camilla.bonelli@basf.com

### **Jéssica Coelho Savazzi**

Analista Sênior de RH BASF SA  
Jessica.savazzi@basf.com

### **Sabrina Rocha dos Santos**

Estagiária de Comunicação Corporativa BASF SA  
sabrina.rocha-dos-santos@basf.com

### **Gabriel Toledo Mirandez Limeira**

Estagiário de Comunicação Corporativa BASF SA  
gabriel.toledomirandez@basf.com

# INVESTIMENTO

## NO PROJETO

O investimento no projeto, envolvendo todas as ações relacionadas à comunicação do Futuro do Trabalho e das mudanças no escritório Rochaverá foi de **R\$ 90.228,47** – no período retratado nas linhas do tempo acima mencionadas.



# RESULTADOS

## BIG NUMBERS: EVIDÊNCIAS QUANTITATIVAS



Para mensurar o impacto do projeto FOW sobre o público-alvo selecionado, a BASF elegeu métricas quantitativas sobre participação de colaboradores nos webinars realizados e também visualizações dos comunicados gerados e compartilhados por meio dos canais de comunicação envolvidos.

O Futuro do Trabalho é um projeto vivo, visto que se trata de uma jornada contínua de cocriação e experimentação. Porém, para o período avaliado neste case, **contabilizamos registros crescentes, no intervalo de tempo entre 2021 e 2022**, que atestam o sucesso do nosso propósito – comunicar o FUTURO DO TRABALHO (FOW) na BASF na América do Sul e a todos os que fazem parte dele!

### BIG NUMBERS 2021



Total de participantes nos webinars – **1.400 colaboradores**



Total de views das peças comunicadas – **939**



Total de interações (likes) – **65**

### BIG NUMBERS 2022



Total de views das peças comunicadas – **2354**



Total de interações (likes) – **108**

PRÊMIO TROFÉU JATOBÁ 2022

# FUTURO DO TRABALHO

**CATEGORIA**  
PR Internacional  
(Categoria Única)

 **BASF**  
We create chemistry