

COACHING NAS EMPRESAS

Num ambiente económico e empresarial agitado, competitivo e imprevisível, exige-se às Empresas de hoje que sejam flexíveis e criativas, de modo a serem capazes de se adaptar à permanente necessidade de mudança. Mas isto implica que os seus responsáveis sejam igualmente capazes de mobilizar e envolver os seus colaboradores, pedindo e valorizando as suas opiniões, apelando à sua proactividade e envolvendo-os directamente nos processos da Organização. Cabe assim ao líder ajudar cada colaborador a encontrar a melhor forma de expressar o seu talento e potencial, ou seja, o gestor deve ser agora um Coach, aplicando o Coaching junto das suas equipas. Mas o que é o Coaching?

Em resultado do aparecimento de algo que agora emerge, muitas são as dúvidas, confusões e até aproveitamentos, que imperam em torno do Coaching. E por isso entendo ser importante haver algum rigor, por um lado, na utilização do termo e por outro, na aplicação prática do processo em si. Nunca, como hoje, se ouviu falar tanto em Coaching... Por um lado, a maioria das Organizações (clientes) diz que já o aplica há muito tempo, o que nem sempre corresponde à verdade, uma vez que aquilo a que muitas vezes chamam de coaching será porventura um Mentoring ou tutoria. Por outro lado, é comum a boa parte das empresas de recursos humanos promoverem serviços que, do Coaching, apenas herdaram a denominação...

A origem do termo está muito associada ao contexto desportivo em que o Coach (treinador) é alguém que ajuda os seus atletas a desenvolver as suas capacidades com vista ao alcance de determinado resultado. Através desta curta explicação, facilmente percebemos que é fácil fazer a "ponte" com a realidade das empresas, já que esta é também a necessidade de qualquer gestor... O Coaching é uma relação de parceria em que o coach ajuda o coachee (colaborador/cliente) a diagnosticar as áreas em que o seu potencial de desenvolvimento é maior. Ao mesmo tempo, ajuda-o a definir os seus objectivos pessoais/profissionais e as suas metas, bem como a elencar as opções para as atingir. Neste processo, analisam-se as dificuldades e as formas de contorná-las; é um acompanhamento em que se desenvolvem actividades simples que desbloqueiam o talento do colaborador, com vista à sua superação e onde se identificam as crenças limitadoras que muitas vezes mutilam a

sua performance. O coach coloca-se ao serviço do coachee sem qualquer intenção de o controlar ou impor-lhe qualquer solução; pretende apenas incitá-lo à acção, inspirando-o e motivando-o, ao mesmo tempo que monitoriza a sua performance e lhe fornece o respectivo feedback, embora salvaguardando sempre a sua autonomia. O Coaching é assim um processo de auto-motivação em que, no seu contexto profissional, se desenvolvem e instalam competências no coachee, trabalhando-se aspectos e acções que este pode aplicar no exercício das suas funções, fazendo com que a aprendizagem ocorra de uma forma bastante consolidada, apoiada e, sobretudo, personalizada.

Conseguirão as chefias fazer coaching às suas equipas?

No contexto empresarial, os processos de Coaching assumem particular importância quando orientados aos Directores, Supervisores e a todos aqueles que gerem equipas, uma vez que o Coaching desenvolve nestes responsáveis competências de liderança. Por outro lado, o Coaching é, porventura, a única forma de garantir ao Director o acompanhamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências que supostamente ele deverá ter mas que, em muitos casos verificamos que tal não acontece. Neste caso o coach faz um duplo trabalho: desenvolve no coachee um comportamento de líder, ao mesmo tempo que monitoriza a aplicação desse estilo junto das suas equipas, com vista à sua motivação, inspiração e alcance de melhores resultados.

A investigação recente indica que o que determina a lealdade e produtividade do colaborador na Organização é a qualidade da relação entre si e o seu responsável hierárquico e não o salário ou outros benefícios. Por este motivo, muitas empresas começam a apostar em programas de desenvolvimento de competências de Coaching orientados para os seus Directores e supervisores. Desta forma, à medida que os participantes dessas acções pretendem aplicar com eficácia as competências então adquiridas, solicitam apoio através de processos de Coaching Executivo. Em suma, o Coaching assume-se hoje como uma poderosa ferramenta de desenvolvimento nas Organizações, cuja grande virtude está na implementação de uma cultura de valorização e de sucesso das Pessoas, onde o Colaborador é inspirado por um Gestor que se vai transformando em Líder.

Sérgio Guerreiro

Coach Empresarial
BizPoint / Grupo Pessoas & Soluções



Para conhecer melhor a nossa Associação, consulte o nosso site www.anerh.pt
Somos uma associação integral no mercado global.

Aderir para intervir!
Faça-se nosso Associado.

Praça Nuno Rodrigues dos Santos, 7,
sala 208, 1600-171 Lisboa
Telefone 217 217 525 - Fax 217 217 524
Email: geral@anerh.pt