

Coaching: Uma potente ferramenta de evolução de carreira

A ambição do “sempre melhor” é um grande agente motivacional de muitas carreiras. Quando a indecisão atrapalha os planos de mudança ou evolução há que procurar ajuda para seguir novos rumos.

Executivos de topo sujeitos a forte pressão para resultados e a imprevisos e ambientes VUCA (volátil, incerto, complexo e ambíguo), executivos intermédios e quadros em fase de desenvolvimento de carreira, que enfrentam desafios novos, que querem crescer e ser ainda melhores líderes, que querem melhorar padrões de relação ou montar um negócio, são segundo Ana Teixeira, psicóloga, coach, grupanalista e psicoterapeuta e directora-geral da DRH Coaching CIGA, os perfis que procuram encontrar no coaching pontos de apoio que lhes

permitam crescer, evoluir e relacionarem-se melhor nos seus contextos profissionais, e não só.

Que orientações/ajudas procuram os executivos actualmente?

Concretizar objectivos, definir objectivos alinhados consigo, encontrar soluções para as questões que se colocam e respostas para as motivações que muitas vezes sentem e que já não estão a ser levadas em conta devido ao dia a dia em que se movem. Na realidade são três tipos de pedidos: Querem mais do que têm; querem o que têm e mais alguma

coisa; querem algo completamente diferente.

O que escolher? Coaching ou mentoring?

São duas ferramentas diferentes, ainda que ambas sejam ferramentas de desenvolvimento profissional e pessoal. De forma muito simplista o mentor desafia e desenvolve o mentee podendo partilhar ideias, a sua experiência, sendo esta uma relação desigual em que um é uma referência e orienta porque “sabe mais”, e tem provas dadas em determinado assunto e o outro é orientado.

No caso do coaching, a relação é mais igual. O coaching é uma potente ferramenta de evolução de carreira e desenvolvimento de competências que poderá fazer uma diferença muito significativa nos resultados obtidos e patamares alcançados. O coaching executivo poderá ser mais adaptado aos objectivos do coachee, derivando no coaching de carreira. É uma relação de parceria entre o coach e o coachee em que o primeiro ajuda o coachee a chegar às suas próprias soluções e caminhos.

O que distingue um bom serviço de um mau?

Tanta coisa! Toda a gente apregoa que um bom processo de coaching pode fazer “milagres” mas e um mau processo? Um processo feito por pessoas que não tenham a formação suficiente para perceber até onde pode ir no desafio sem danificar? Em última instancia um bom e um mau serviço medem-se pelos resultados. Estes podem ser tangíveis (retorno do investimento) ou intangíveis (retorno da expectativa). A confiança criada, o crescimento proporcionado, as áreas de desbloqueio conseguidas, os insights gerados são bons indicadores mas

na área do comportamento humano o retorno muitas vezes é psicológico e dificilmente tangível mas num processo de coaching os objetivos centrais terão de ser sempre mensuráveis, realistas, relevantes e temporizáveis.

Como devem os executivos escolher estes serviços?

É importante ter em consideração a experiência do coach, a sua formação de base e em coaching. Por exemplo, se os objetivos do coachee se situam no plano do intrapessoal ou do interpessoal, envolvendo uma componente forte de desenvolvimento pessoal e relacional, será preferível a formação do coach ter uma componente forte de ciências do comportamento (psicologia, neuropsicologia e áreas relacionadas) mas se envolve fortes desafios de gestão, planeamento de gestão e no plano da estrutura/reestruturação empresarial poderá ser mais adequado um coach com formação base em gestão e áreas afim. Apesar de se dizer que o coach não precisa de saber do negócio do cliente na minha opinião este é um fator importante e que pode ajudar o coach a fazer perguntas mais poderosas. Recolher referências ou pedir ao coach exemplos de trabalhos anteriores ou das associações a que está ligado é muito importante também.

O custo/benefício do coaching é facilmente identificado pelos clientes?

Tal como dito anteriormente, um sim (RoInvestimento) e outro não (RoExpectativa). O impacto na organização nem sempre se pode medir pois ao acompanhar um executivo a sua mudança impacta positivamente na equipa, nos pares, nas chefias e, de acordo com a função, pode impactar nos clientes, nos fornecedores, e até mesmo nos mercados, na imagem da empresa e em toda a organização. Se o coaching for de linha mais dinâmica pode até impactar positiva e profundamente na qualidade das decisões que são tomadas pois pode ajudar a evitar decisões condicionadas (sem termos consciência) pelos nossos “gatilhos”, “nós cegos” e padrões latentes e não controláveis, e a potenciar as decisões mais livres e separadas das nossas projecções e transferências. Estas últimas são geralmente decisões de muito melhor qualidade e impacto positivo para o próprio e para a organização.



“

O coaching é uma potente ferramenta de evolução de carreira e desenvolvimento de competências que poderá fazer uma diferença muito significativa nos resultados obtidos e patamares alcançados



ANA TEIXEIRA
psicóloga, coach,
grupanalista
e psicoterapeuta
e directora-geral
da DRH