

A NOSSA ABORDAGEM



DIAGNOSE
STARTING POINT



DESIGN
SOLUTION



DEPLOY
DEVELOPMENT



DRIVE
MOTIVATION



DEBRIEF
RESULTS

O PEDIDO

Fomentar, nos líderes da organização, competências de desenvolvimento de outros que permitissem uma melhoria sustentada da performance das equipas e, em simultâneo, preparar o pipeline de liderança ao desenvolver, de forma focada, os top talento.

CLIENTE

Multinacional da área de saúde e cosmética, presente em 130 países e com cerca de 300 colaboradores em Portugal.

PÚBLICO-ALVO

Diretores e managers da organização.

A HISTÓRIA

Estando a organização numa fase de crescimento por via da expansão a novos negócios, o desafio que o cliente nos colocou foi:

“Os nossos líderes são muito bons tecnicamente mas sentem dificuldade em focar-se no desenvolvimento das suas pessoas. Sentem que é um investimento de tempo muito grande para os resultados que lhes tem trazido. Queixam-se de que as suas pessoas estão sempre muito dependentes de aprovação para avançar e debatem-se com falta de tempo para chegar a todo o lado. Por outro lado, nós nos RH temos já identificados alguns colaboradores no pipeline de liderança e precisamos que estas chefias os preparem para assumir funções daqui a algum tempo.”

Neste âmbito, definimos um programa para **desenvolver nos líderes competências de Feedback e Coaching a Colaboradores**, tendo especial atenção a que fosse bastante prático e de fácil aplicação no dia-a-dia.

Iniciámos com o **inventário de personalidade MBTI – Myers-Briggs Type Indicator** que permitiu aos líderes, além de se conhecerem melhor, identificarem as preferências dos seus colaboradores e **delinearem a estratégias para adequar o coaching a cada perfil**, aumentando o impacto com menor esforço.

Num workshop de 2 dias - **The Coaching Clinic®** - partilhámos uma metodologia, muito prática e com resultados comprovados, para fazer Coaching nas organizações e treinámos os participantes nas competências-chave. Depois, apoiámos o desenvolvimento em contínuo com shots de formação e **learning circles** sobre **feedback, definição de objetivos, empatia**, entre outros, facilitando a partilha de desafios e aprendizagens com casos práticos da própria organização.

OS RESULTADOS

O feedback formal e informal recebido foi muito positivo e consistente ao nível das aplicações práticas imediatas do programa e também da metodologia utilizada, que privilegiou mais pontos de contacto curtos ao longo do tempo ao invés de poucos momentos mais extensos. Na organização já se começa a falar de uma cultura de coaching, há maior abertura ao feedback (saber dar e, especialmente, saber receber) e estão a decorrer vários processos de coaching internos.

O PROGRAMA EM

100% DAS
CHEFIAS

SATISFAÇÃO **87%**
COM O PROGRAMA

8 MOMENTOS
DE
INTERAÇÃO



**SOFIA & ASSOCIATES
CALHEIROS**