

## A NOSSA ABORDAGEM



**DIAGNOSE**  
STARTING POINT



**DESIGN**  
SOLUTION



**DEPLOY**  
DEVELOPMENT



**DRIVE**  
MOTIVATION



**DEBRIEF**  
RESULTS

## O PEDIDO

Criar um Programa de Mentoring que se integra como uma peça fundamental na estratégia definida para a gestão de talentos, no contexto de um grande esforço de crescimento da empresa com aumento do número de unidades de negócio.

## CLIENTE

Multinacional do setor de bens de consumo com + de 5.000 colaboradores em Portugal.

## PÚBLICO-ALVO

50 Colaboradores identificados como chave, pertencendo a vários níveis hierárquicos do centro de gestão da empresa

## A HISTÓRIA

Esta empresa pretendia **criar novos processos e ferramentas** para desenvolver jovens colaboradores de elevado potencial e **reforçar competências de liderança** dos quadros diretivos. O seu desafio?

*“Promover o pensamento a longo prazo, fora da caixa e a responsabilização individual pelas escolhas de carreira. Precisamos de uma mudança real, inspirada pelo topo. Como colocar a experiência dos líderes seniores à disposição do nosso talento sem que estes apenas lhes digam para fazerem o mesmo que eles? Como promover aprendizagem para todos e contribuir para a nova cultura organizacional desejada?”*

Em colaboração direta com a equipa de RH **definimos o que o mentoring deveria ser**, criámos as condições e os formatos, os processos e a documentação, passo-a-passo. Decidimos como selecionar e combinar mentores e mentees e como envolver e incentivar o compromisso individual.

Treinámos os mentores e os mentees, desafiando preconceitos acerca de “mentoring” e “carreira”. Criámos oportunidades para **experimentar novos comportamentos**, essenciais mas que estavam fora da zona de conforto e fizemos **processos de feedback e follow-up** em simultâneo com para promover a aprendizagem e a melhoria contínua, partilhando momentos de experiência sobre o que funcionou ou não.

Passo-a-passo, novas histórias reforçaram positivamente o caminho criado, viu-se o entusiasmo dos mentees ao partilhar o que já tinham alcançado e os mentores a refletir sobre como a experiência estava a ser recompensadora para eles também.

## OS RESULTADOS

Três anos depois vemos vários resultados recompensadores: muitas relações informais de mentoring começaram a ser construídas, os líderes oferecem o seu tempo para mentoring, colaboradores de vários níveis responsabilizam-se pelo caminho a seguir, apoiando-se nos mentores para refletirem sobre como o fazer. Em suma, a mudança aconteceu. E, mais importante, muitos dos mentees e mentores têm assumido, com sucesso, papéis de liderança no âmbito da estratégia da holding internacional para entrar num grande Mercado, num continente ainda inexplorado nesta área de negócio.

## O PROGRAMA EM #

**50** PARTICIPANTES

**92%** PARTICIPANTES  
**MUITO SATISFEITOS**  
COM O PROGRAMA

**WORKSHOPS**  
COM MENTORES  
E MENTEES **8**



**SOFIA & ASSOCIATES**  
**CALHEIROS**