

especial COACHING

Coaching O2

FAZER CRESCER O NEGÓCIO, FAZENDO CRESCER AS PESSOAS

ENTREVISTA AO DR. RUI BORGES, CEO DA GRANDVISION PORTUGAL DETENTORA DAS MARCAS MULTIOPTICAS E GRANDOPTICAL SOBRE UM PROJETO DE DESENVOLVIMENTO DA DIREÇÃO COM DIAGNÓSTICOS, COACHING E FORMAÇÃO COM A CONCEITO O2.

O QUE O LEVOU A DECIDIR FAZER UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO E COACHING À DIRECÇÃO DA MULTIOPTICAS?

Duas razões importantes nos levaram a tomar esta iniciativa: Em primeiro lugar, a consciência de toda a Direcção, e minha em particular, de que era necessário melhorar a interação entre toda a Equipa e aumentarmos o nível de conhecimento (e auto-conhecimento) entre todos os membros da Direcção. Em segundo, o facto de a GranVision, sendo uma empresa portuguesa na essência da sua actuação e da Equipa que a dirige, fazer parte de um grupo internacional com a presença em 40 países e sede na Holanda, onde as práticas de Formação e Coaching nas Equipas de Direcção são uma blueprint das políticas de Recursos Humanos do Grupo.

PORQUE DECIDIU FAZER ESSE PROGRAMA COM A CONCEITO O2?

As referências que tinha da Conceito O2 eram as melhores, quer a nível da Empresa quer das pessoas que a representam, nomeadamente a Sofia Calheiros e a Isabel Freire de Andrade. No investimento em acções de Recursos Humanos devemos sempre decidir pelos melhores.

O QUE MUDOU?

Mudou francamente muito. Desde logo, a parte de autoconhecimento de toda a Equipa. As acções com toda a Equipa presente conduziram a uma melhoria da relação entre os membros e a melhorar a forma de interagir entre todos. Da minha parte, fiquei com um muito melhor conhecimento de cada membro da Equipa eles ficaram também a conhecer-me melhor. No fundo estamos a falar de eficiência e produtividade na Organização mas também de um melhor relacionamento pessoal. Estas duas vertentes estão muito ligadas.

QUE IMPACTO TEVE NOS RESULTADOS DA EMPRESA?

Como já referi, houve melhorias de eficiência e produtividade ao nível da tomada de decisões e do processo que leva a essa tomada de decisão. Embora tenhamos muitos “KPIs” na nossa Empresa, com os quais trabalhamos, não temos um específico para aferir a eficiência da Equipa de Direcção! Mas temos sim indicadores muito importantes, desde logo os resultados da Empresa que foram francamente positivos (num ambiente económico difícil, como bem sabemos), os quais advêm em grande parte de uma Equipa a funcionar em pleno e, depois, também porque uma Equipa a funcionar desta maneira transmite para toda a organização uma cultura de confiança que se traduz em excelentes índices de clima social na Organização.

PORQUE QUIS VOLTAR A FAZER OUTRO PROGRAMA DE COACHING E FORMAÇÃO À DIRECÇÃO COM A CONCEITO O2?

Achamos que é tempo de “cimentar” os resultados anteriores! Queremos ter na organização, começando pela Equipa de Direcção, uma cultura aberta de *feedback* e com isso dar mais um passo em frente na interação entre toda a Equipa. Das poucas “verdades” em que podemos acreditar nos tempos que correm, é a que tem a ver com o facto de as Empresas, para sobreviverem, se terem de adaptar a novas realidades organizacionais num futuro próximo: O mundo não está como dantes! Por outro lado, queremos estender o programa de Formação e Coaching, bem como a cultura de *feedback* a outros níveis da Empresa começando pelo chamado Middle Management. Estes são os nossos Objectivos para 2012. Queremos estar melhor preparados no novo “ciclo” económico e contamos com a Conceito O2!

4 de Março de 2012