

EMPRESA

Pioneiros em Executive Coaching

Isabel Freire de Andrade

é co-fundadora, juntamente com **Sofia Calheiros**, da Conceito O2, pioneira no Executive Coaching em Portugal.

Isabel Freire de Andrade define o coaching como «... um processo de acompanhamento personalizado, cujo objectivo é criar as condições para que o coachee possa encontrar as suas soluções no sentido de atingir os seus objectivos». A coach põe-nos a par do mercado, evoluções e tendências da área.

A Conceito O2 foi pioneira em Portugal em Executive Coaching. O que estão a preparar de novo para este ano?

Fazemos por ser pioneiros sempre. Em 2001, fomos em Executive Coaching e desde aí introduzimos várias metodologias ou ferramentas internacionais. Inovador é a representação em Portugal dos instrumentos de assessment da Saville Consulting, da plataforma de e-learning da SoftSkills e dos workshops com o Quatuor Annesci, um quarteto de violinos e violoncelo

que desenvolve a liderança e o trabalho de equipa. Escolhemos os melhores do mundo para que os nossos clientes sejam bem servidos. No ano passado certificamo-nos em mais um instrumento sobre preferências de personalidade, o Insights Discovery, e investimos nos outros coaches e formadores da equipa para fazerem as certificações.

Como e em que contexto surge a criação da empresa?

Eu e a Sofia Calheiros criámos a Conceito O2 para fazer algo de novo, com a melhor qualidade, que desenvolvesse as pessoas, aumentasse a rentabilidade das organizações. Cada uma de nós já tinha a sua empresa e juntas iríamos mais longe, pois tínhamos muitas complementaridades que nos permitiam sinergias e também muitas semelhanças, o que facilitava a relação. O coaching foi a metodologia de base que identificámos como mais poderosa e com maior potencial para atingir



Conceito O2 - consultora de gestão e desenvolvimento de pessoas

o objectivo que traçámos. Quando começámos a fazer coaching, em Portugal ainda não se sabia o que essa palavra significava.

Como surge?

A ideia surgiu numa certificação que fiz nos EUA em Inteligência Emocional onde quase todos os meus colegas eram coaches. Fui avaliada em coaching e percebi que já tinha as competências para começar. Tanto eu como a Sofia tínhamos experiência em Gestão, Psicologia Clínica, Formação, Assessments e Consultoria e isso dava-nos um background muito útil para o Coaching. Para conso-

Saber Ser

Workshop
Life Coaching
"Power of Cre-Activity"
16h

Para quem:

- Quer reinventar-se a si próprio
- Quer despertar a sua capacidade de inovação
- Quer acreditar na oportunidade em tempo de crise
- Quer activar o seu processo criativo

Ouse Explorar a Essência do Ser

Para mais informação sobre datas e vagas

Contacte para:

91 688 51 88

info@sabersercoaching.com



lidar a nossa prática certificamos-nos em Coaching pela ICF – International Coach Federation e temos feito todos os anos formação específica nesta área. Entretanto fomos alargando a nossa equipa com mais coaches, formadores e consultores com formações e nacionalidades diversificadas.

Há uma multiplicidade de ângulos de abordagem e áreas de intervenção do coaching? Como o define?

O que une toda essa multiplicidade de ângulos de abordagem é o facto de ser um processo de acompanhamento personalizado, cujo objectivo é criar condições para que o coachee encontre as soluções no sentido de atingir os objectivos. O âmbito dos temas que se abordam pode ser muito diversificado e daí as especificações que se fazem. Segundo a ICF há principalmente três tipos de coaching: Corporate Coaching, Small Business Coaching e Personal Coaching.

O coaching foi “olhado” com descrédito. A que se devia?

Em Portugal o coaching teve uma disseminação muito rápida, o que fez com que se tornasse um fenómeno amplamente conhecido antes de serem criados mecanismos reguladores da qualidade dos seus profissionais. O descrédito terá nascido pelo facto de muitas pessoas sem formação específica em coaching terem começado a exercer esta actividade. Daí até começar a haver histórias de insucesso foi um pequeno passo. Penso que o facto de ser uma metodologia “recente” também contribuiu. Pensaram que seria mais uma nova moda.

Em 2006 fundou o Chapter Português da ICF - International Coach Federation. Qual o papel do ICF? Neste momento quantos sócios tem?

Eu e a Sofia decidimos fundar o Chapter Português da ICF porque considerámos que era necessário haver alguma regu-



aposta das grandes empresas portuguesas. Este fenómeno tem sido transversal aos vários sectores.

Que tipo de intervenções solicitam os clientes que vos procuram?

Em Portugal, Espanha e Angola são nas áreas do coaching e da formação. Geralmente ao nível das áreas de direcção e gestão de topo. Também fazemos coaching a equipas comerciais. Cada vez mais têm-nos pedido Assessments com o intuito de avaliarem candidatos para promoções ou novas funções ou para entrarem na empresa.

a 360º, a 180º ou os que são o próprio a responder. Também utilizamos os instrumentos internos do cliente. Ao nível da intervenção proporcionamos momentos únicos de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, sendo realizados através de sessões de coaching individual e de equipas, conjugadas com workshops indoor e outdoor. Para garantir que os objectivos são atingidos e aumentar a consciência de cada um sobre o que conseguiu mudar, fazemos uma avaliação de 360º.

Quais as competências que o coaching pode desenvolver?

Todas. O que os nossos clientes mais pedem para desenvolver são as competências de influência, autoconsciência emocional, autocontrolo, empatia e autoconfiança, pois são estas as competências mais decisivas para o sucesso em geral. Outras competências também muito escolhidas são a liderança inspiracional e o desenvolvimento de outros pois são as que mais contribuem para os estilos de liderança mais eficientes. A competência gestão de conflitos também é muito trabalhada, pois quase todos os coachees têm algum conflito que os está a incomodar.

Tem casos práticos que possa partilhar? E números de mercado?

Cada coachee tem, em geral, como objectivo desenvolver duas competências num ano. Segundo a investigação não

QUANDO COMEÇÁMOS A FAZER COACHING, EM PORTUGAL AINDA NÃO SE SABIA O QUE ESSA PALAVRA SIGNIFICAVA

lamentação da actividade profissional. O papel da ICF é o de regular a profissão de Coach internacionalmente, garantindo que os seus profissionais têm formação específica, apostam no desenvolvimento contínuo e seguem um rígido código de ética. A ICF está presente em mais de 100 países e conta já com cerca de 18 mil profissionais. Em Portugal, até ao momento contamos com 90 membros. A principal missão é aumentar o número de coaches certificados em Portugal para que esta profissão seja credível e neste momento já há 26 coaches certificados.

Que tipo de empresas e sectores investem no coaching?

As empresas têm vindo a apostar cada vez mais, principalmente as multinacionais, pois usam o coaching à semelhança do que fazem noutros países, mas também tem sido uma

Disponibilizam serviços de executive coaching e coaching de equipas. Qual o vosso processo de trabalho e metodologias utilizadas?

Realizamos programas individualizados para cada cliente, que têm geralmente por base uma metodologia integrada que actua desde o diagnóstico, passando pela intervenção até à avaliação dos resultados do programa.

Como o fazem?

Para o diagnóstico recorremos a diversos instrumentos internacionais de avaliação nos quais somos certificados,



Isabel Freire de Andrade foi a primeira portuguesa a ser certificada pela ICF em Portugal

se deve alargar a mais competências, pois é necessário o coachee focar-se e esforçar-se muito para alterar hábitos comportamentais. Os resultados médios que temos obtido revelam que mais de 95% dos coachees desenvolveram de uma forma significativa uma das duas competências que escolheram e cerca de 80% desenvolveu mesmo as duas competências de uma forma significativa. Estamos muito satisfeitos com estes resultados mas o mais importante é que os coachees também manifestam essa grande satisfação, assim como os directores-gerais ou os directores de RH que nos contratam.

No âmbito do coaching, quais são as tendências?

Uma das tendências será para o alargamento da utilização do coaching. Cada vez mais as pessoas que estão em cargos de direcção percebem que têm de ser mais eficientes em termos de liderança, pois os seus colaboradores são cada vez mais exigentes, a competição com outros mercados é cada vez maior e a mudança é uma constante. Outra tendência será a crescente especialização dos coaches em determinadas áreas. Nos EUA, onde o coaching já está muito desenvolvido, há coaches especialistas em tudo, por exemplo: na maternidade para executivas que vão ter um filho, na integração de expatriados, na criação e comunicação da visão, na gestão das finanças pessoais, na educação de filhos adolescentes. Por último, penso que o mercado terá cada vez mais informação sobre esta actividade profissional, o que permitirá uma maior discriminação entre profissionais e amadores.

BI

Isabel Freire de Andrade

Licenciada em Psicologia Social e das Organizações, na Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade de Lisboa. A actual directora associada da Conceito O2 já foi consultora na Egor e na SDO e técnica de Estudos de Mercado na Motivação. Especialista nas seguintes áreas do Executive Coaching e Formação: influência, coaching a colaboradores, liderança inspiracional, controlo emocional, gestão de conflitos, trabalho em equipa, autoconfiança e assertividade, protocolo e gestão da imagem, e falar em público.



Descubra novas perspectivas...



Tel (+351) 96 97 16 229
Email info@spintotop.com
Web www.spintotop.com

Performance Coaching