

SUSTENTABILIDADE DOS RESULTADOS NOS PROCESSOS DE COACHING EXECUTIVO

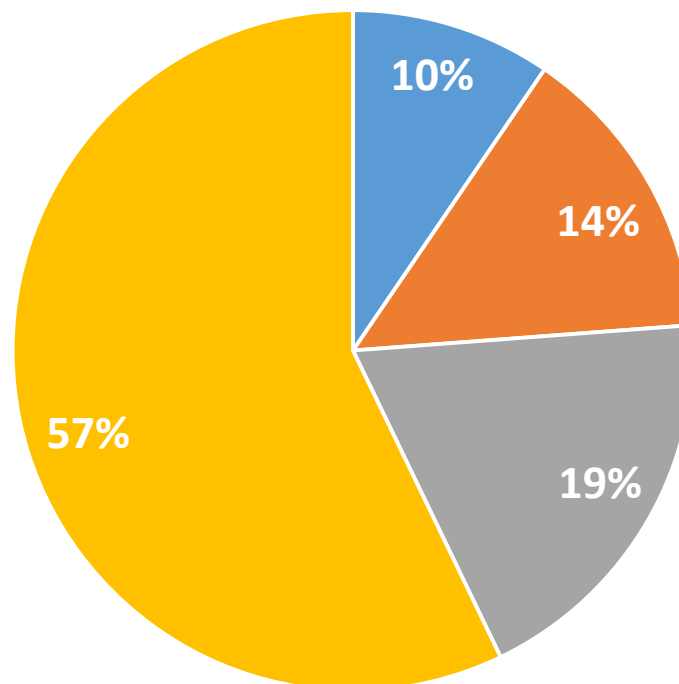
O levantamento foi realizado entre os dias 18/09/2015 e 02/11/2015. Responderam ao questionário 21 profissionais de Recursos Humanos de empresas nacionais e multinacionais, desde micro até grandes empresas e que utilizam ou não o coaching como ferramenta de desenvolvimento.

O objetivo é iniciar uma investigação sobre os resultados dos processos de coaching, uma vez que não se encontram estudos sobre esse tema.

Buscamos com esse levantamento ter uma base para futuras pesquisas mais estruturadas e amplas.

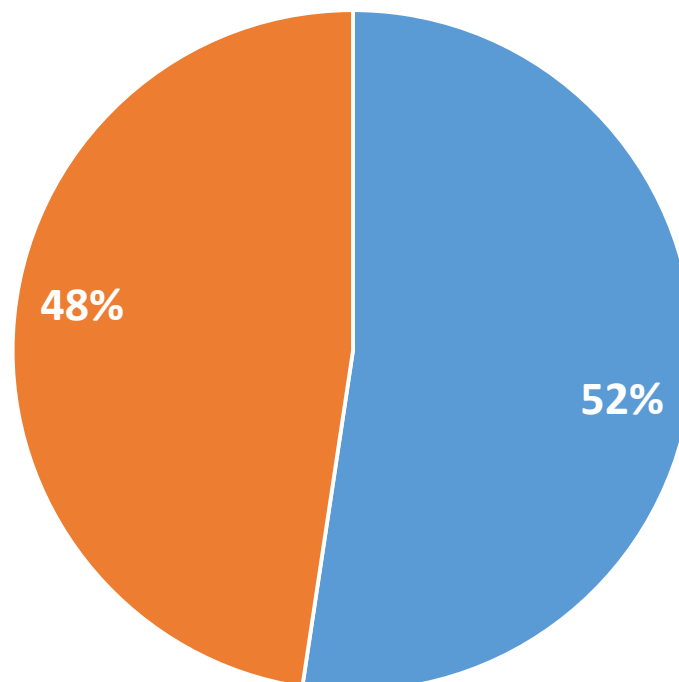
Qual o porte da empresa?

■ Micro ■ Pequena ■ Média ■ Grande

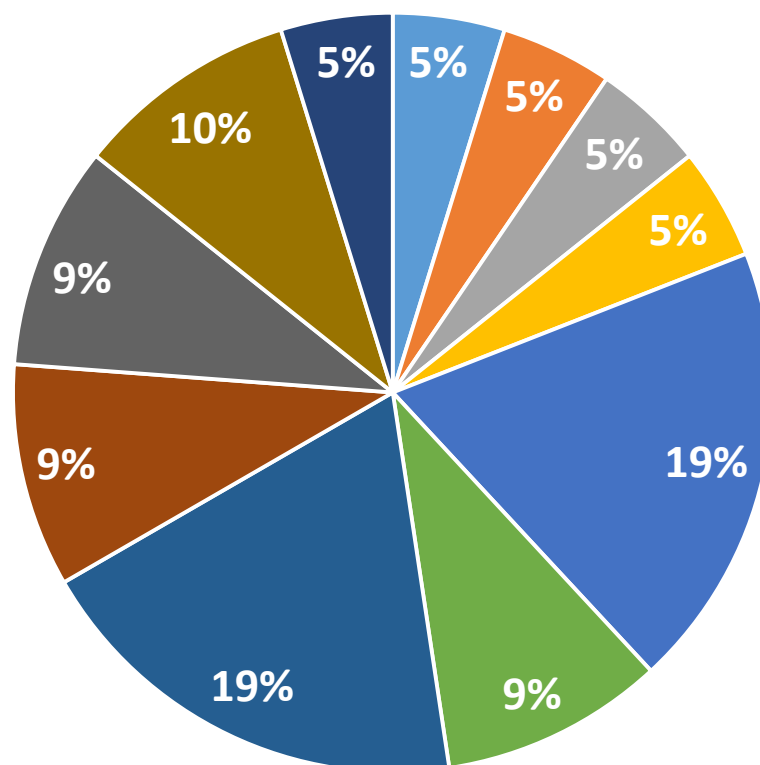


A empresa é

■ Nacional ■ Multinacional



Setor de atuação

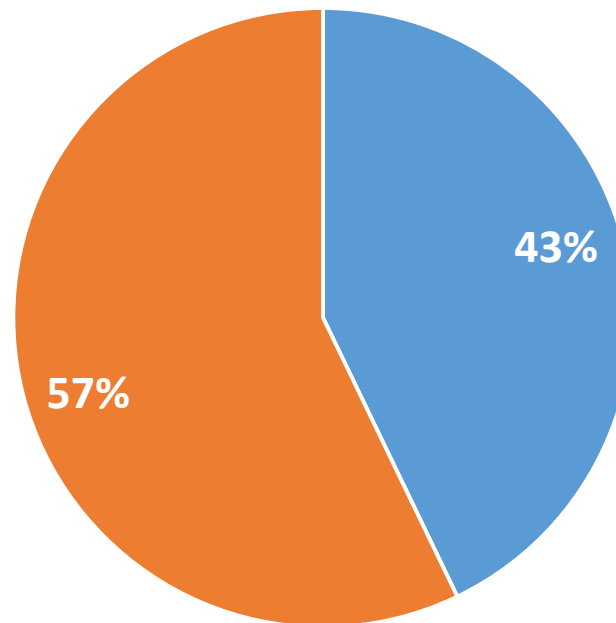


- Agropecuária
- Indústria de alimentos
- Papel e madeira
- Química e petroquímica
- Serviços diversos
- Serviços financeiros
- Setor de educação
- Setor de saúde
- Setor de seguros
- Tecnologia da informação
- Alimentos processados

Utilização do coaching na empresa

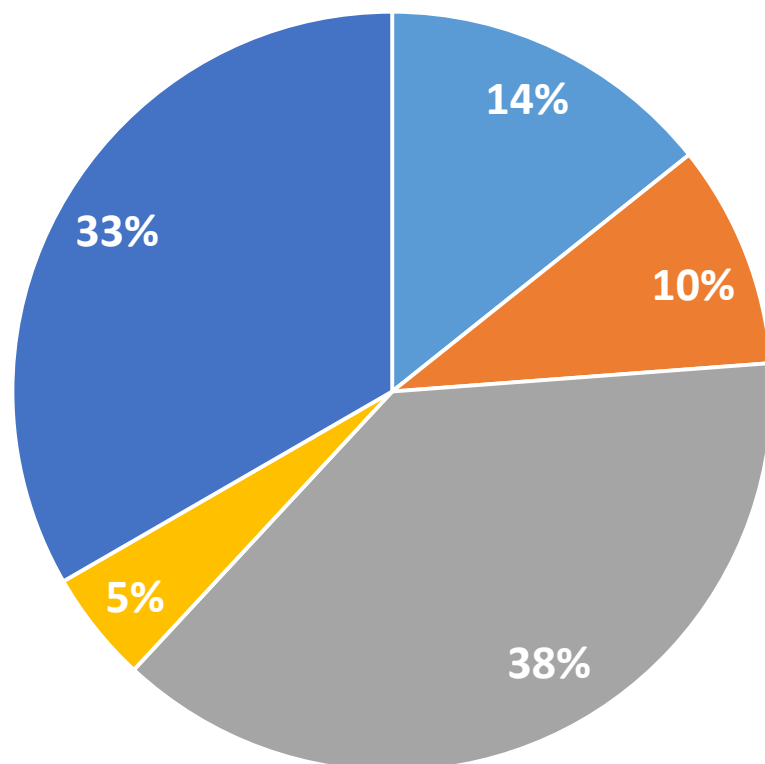
A organização utiliza processo de coaching no desenvolvimento de seus executivos?

■ Sim ■ Não



Utilização do coaching na empresa

Para quais demandas essa ferramenta é utilizada?

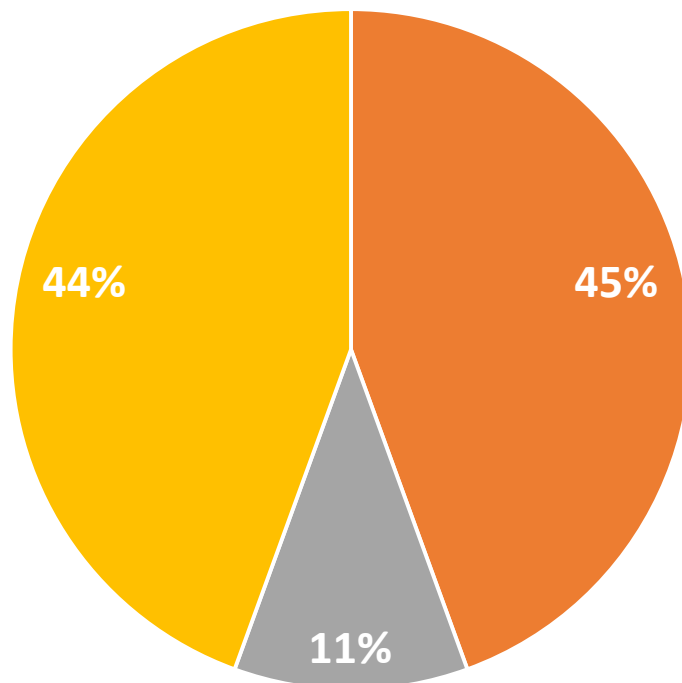


- Transição de carreira (sucessão, promoção, lateralidade)
- Expansão de autoconhecimento
- Desenvolvimento de competências (liderança, gestão, equipes, relacionamentos etc)
- Equilíbrio entre trabalho de vida pessoal
- Melhorar o desempenho

Utilização do coaching na empresa

Há quanto tempo a organização utiliza o coaching?

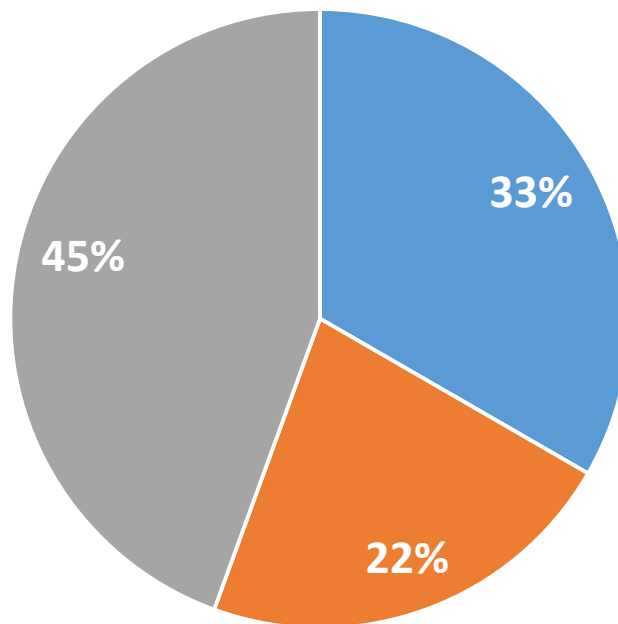
■ Menos de 1 ano ■ De 1 a 3 anos ■ De 4 a 6 anos ■ Acima de 7 anos



Utilização do coaching na empresa

Aproximadamente quantos processos de coaching a organização contrata por ano?

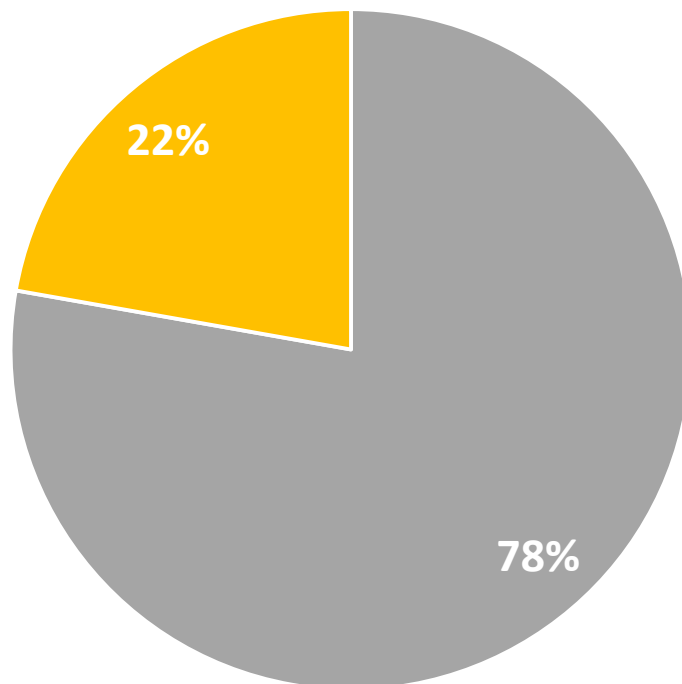
■ De 1 a 5 ■ De 6 a 10 ■ Acima de 10



Utilização do coaching na empresa

Qual seu grau de satisfação com os processos de coaching?

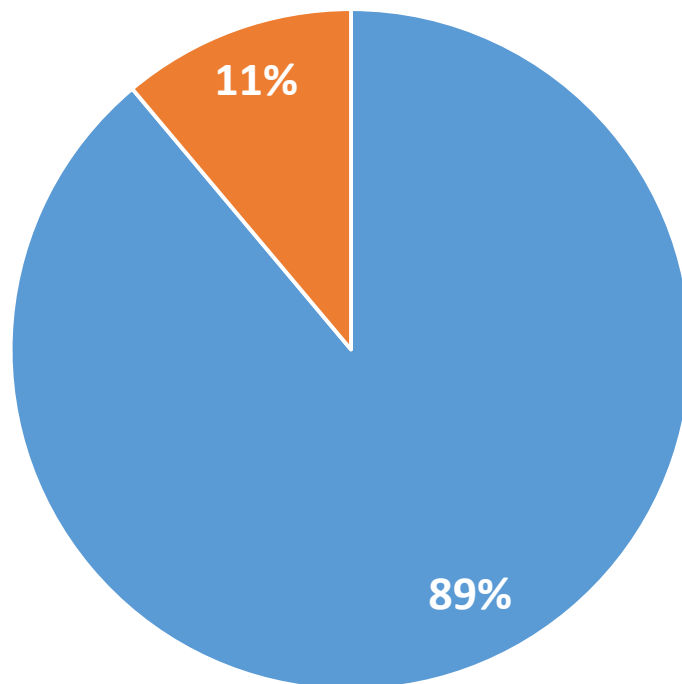
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito



Utilização do coaching na empresa

Existe um acompanhamento durante os processos de coaching?

■ Sim ■ Não



Utilização do coaching na empresa

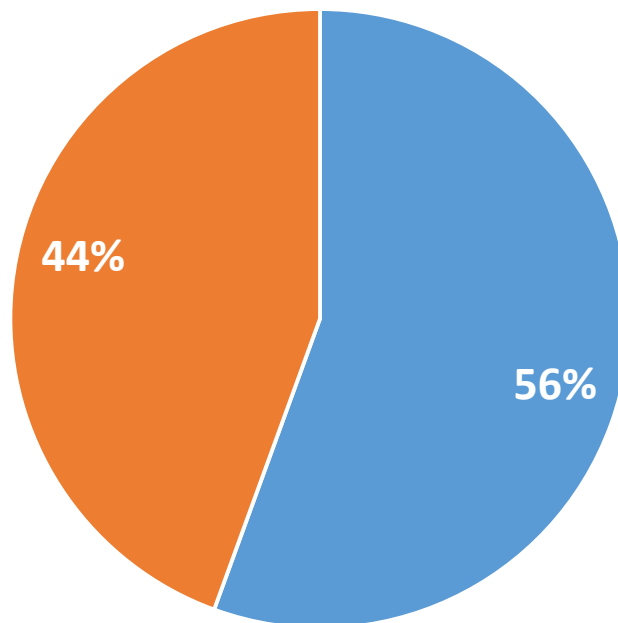
Como é feito o acompanhamento durante os processos de coaching?

- ✓ O acompanhamento é feito pelo RH e pelo gestor do coachee. Cada consultoria tem uma metodologia - a maioria marca uma reunião de acompanhamento no meio e na reta final.
- ✓ Recebemos relatórios da consultoria com a registro das reuniões realizadas que também é reportado BP.
- ✓ Equipe de RH Análise do Desempenho.
- ✓ Business Partner.
- ✓ Área de RH.
- ✓ Gestor direto do coachee e RH.
- ✓ Consultores internos de RH e chefia do coachee.

Utilização do coaching na empresa

Existe acompanhamento dos resultados dos processos de coaching após seu término?

■ Sim ■ Não



Utilização do coaching na empresa

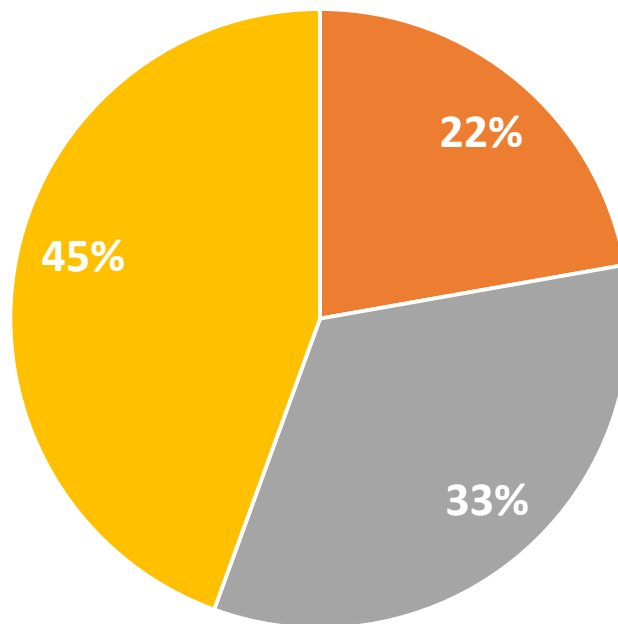
Como é feito o acompanhamento dos resultados dos processos de coaching após seu término?

- ✓ Gestor direto do coachee e RH, durante o próximo ano, até novo processo de sucessão.
- ✓ Acompanhamos por 6 meses via equipe interna RH e Análise do Desempenho
- ✓ 6 meses após a finalização do processo.
- ✓ Há um acompanhamento constante, tanto pela parte da liderança como por parte dos Consultores Internos de RH

Utilização do coaching na empresa

Dos processos de coaching que você pôde acompanhar, qual a quantidade de processos que obteve resultados efetivos?

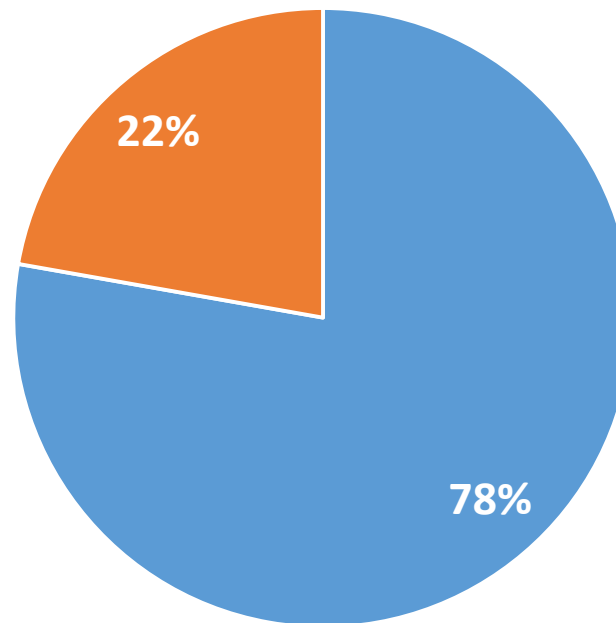
■ Nenhum ■ Poucos ■ Boa parte ■ A maioria ■ Todos



Utilização do coaching na empresa

Dos processos de coaching que você pôde acompanhar os resultados tiveram durabilidade?

■ Sim ■ Não



Utilização do coaching na empresa

Em sua opinião quais são os principais fatores que impactam na sustentabilidade dos resultados do processo de coaching?

- ✓ Primeiramente, o coachee tem que querer passar pelo processo de coaching. Segundo, ele precisa ter um bom autoconhecimento e precisa QUERER mudar, e em terceiro ele precisa ter humildade para entender os pontos que precisam ser melhorados.
- ✓ Acompanhamento e participação do gestor direto e a compra do processo pelos executivos.
- ✓ Clareza dos resultados a serem obtidos, engajamento do coachee e qualidade do coach.
- ✓ Processo bem estruturado, foco no coachee e qualidade do coach.
- ✓ Comprometimento do participante e de sua gestão imediata.
- ✓ Atitude do executivo - persistência, foco, motivação para a mudança e feedback de reforço e acompanhamento do gestor.
- ✓ Integração à discussão de carreira do profissional.
- ✓ Acompanhamento do processo de coaching.
- ✓ Foco na solução. Comprometimento com resultados.

Utilização do coaching na empresa

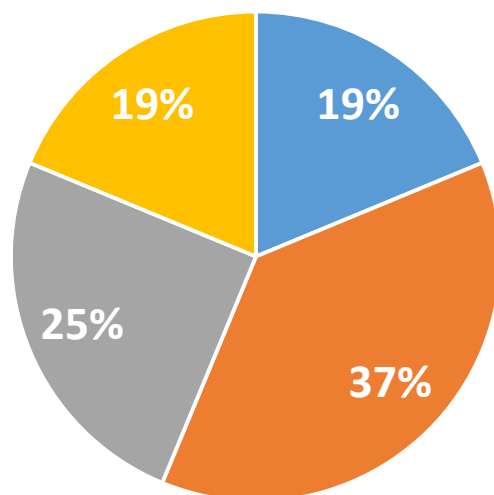
Caso os resultados não tenham tido durabilidade escreva por quais motivos

- ✓ Para o coaching ser efetivo, é essencial que a demanda seja da pessoa, ou que ela entenda o motivo e valorize o processo de coaching. Nas empresas, geralmente a demanda vem do gestor e do RH, e a pessoa é convidada a participar do processo de coaching.
- ✓ Falta de acompanhamento pelo gestor e falta de disciplina/foco/perseverança no exercício/aplicação das metas de desenvolvimento.

Utilização do coaching na empresa

Caso não utilize o coaching, quais são os motivos?

- Falta de verba
- Cultura da empresa não receptiva
- Não há demanda
- Outros



Outros:

- ✓ Ainda não tivemos oportunidade de desenvolver esse trabalho na empresa.
- ✓ Não sei, pois sou nova na empresa.
- ✓ Não há um programa estruturado com este foco.

Utilização do coaching na empresa

Você quer comentar algo a mais sobre a sustentabilidade dos processos de coaching?

- ✓ Vejo no mercado muita dificuldade em demonstrar resultados do processo de coaching para a empresa. Os participantes do processo normalmente valorizam e gostam da evolução, mas para justificar o investimento corporativo na melhora individual, ajudaria
- ✓ Gerar autonomia e independência no coachee, dando-lhe ferramentas para que siga acreditando em si próprio. Além disso, conscientizá-lo de que toda mudança requer a necessidade de traçar boas estratégias antes (e não ir direto para o plano de ação).

Da amostra de respondentes que obtivemos é possível extrair alguns elementos importantes que podem ser alvo de novas pesquisas que nos permitam conhecer melhor esse mercado.

Chama nossa atenção as justificativas para a não contratação de processos de *Coaching*, principalmente sobre a cultura não receptiva das empresas. Entender o que está por trás desta resposta seria de muita relevância. Podemos levantar hipóteses tais como: experiências anteriores insatisfatórias, dificuldade para comprovar retorno sobre o investimento, entre outras.

A falta de demanda também é intrigante, já que o objetivo do processo é o desenvolvimento, o que nos leva a pensar que pode não haver um entendimento claro do que seja o *Coaching* e de como poderia ser usado pela empresa.

Por outro lado, é importante ressaltar que as empresas que utilizaram o processo mostram-se satisfeitas com os resultados e em geral percebem que são sustentáveis.

Nota-se que a maioria realiza um acompanhamento durante o processo porém, depois de finalizado, poucas continuam esse acompanhamento o que nos traz uma interrogação sobre a sustentabilidade num período mais longo.

Fica evidente também que, para um processo ser sustentável, é necessário que o *coachee* queira participar e se engajar no seu desenvolvimento, que haja patrocínio dos altos executivos e um acompanhamento tanto dos gestores quanto dos profissionais de RH.