



Coaching para a empregabilidade

Narrativa de Experiências-Piloto
dos Núcleos Distritais de Coimbra e Guarda da EAPN Portugal



Coaching para a empregabilidade

Narrativa de Experiências-Piloto
dos Núcleos Distritais de Coimbra e Guarda da EAPN Portugal

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

COACHING PARA A EMPREGABILIDADE.

Narrativa de Experiências-Piloto dos Núcleos Distritais de Coimbra e Guarda da EAPN Portugal

AUTORES

EAPN PORTUGAL (Núcleo Distrital de Coimbra e Guarda)

EDIÇÃO

EAPN Portugal (Núcleo Distrital de Coimbra e Guarda)

<http://www.eapn.pt>

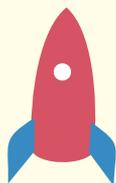
DESIGN GRÁFICO E PAGINAÇÃO

João Pedro Silva Design

DATA DE EDIÇÃO

Setembro 2015

Capítulo **01** INTRODUÇÃO



INTRODUÇÃO

p. 14

Capítulo **02** **BREVE
ENQUADRAMENTO
DA NARRATIVA DE
EXPERIÊNCIAS DE
COACHING PARA A
EMPREGABILIDADE**

OBJETIVOS	DESTINATÁRIOS	PARCERIAS
p. 24	p. 25	p. 26
EQUIPA TÉCNICA		METODOLOGIA
p. 27		p. 30

AVALIAÇÃO

p. 36

Capítulo

03

COACHING PARA A EMPREGABILIDADE: DA TEORIA À PRÁTICA

COIMBRA

p. 42

GUARDA

p. 62



Capítulo

04

PERSPETIVA DAS COACHS

COACH
Patrícia Arrais

p. 92



COACH
Sandra Ladeira

p. 95



Capítulo

05

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO



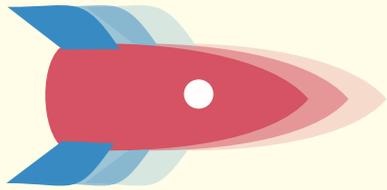
PRINCIPAIS
RECOMENDAÇÕES
DE AÇÃO

p. 102

Capítulo **06** CONSIDERAÇÕES
FINAIS

CONSIDERAÇÕES FINAIS

p. 108



Capítulo **07** ANEXOS

ANEXOS

p. 114

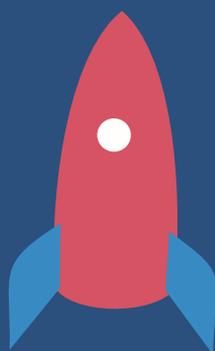


**Todos os
nossos
sonhos podem
realizar-se,
se tivermos
a coragem de
perseguir-los.**

Walt Disney

Capítulo I

INTRODUÇÃO



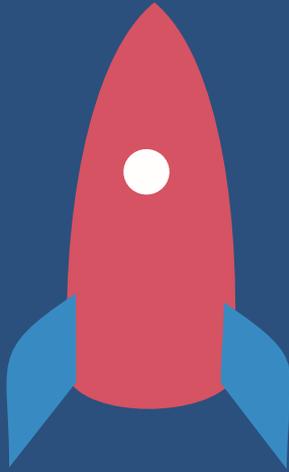
Desde 2009 que os Núcleos Distritais de Coimbra e Guarda da EAPN Portugal – Rede Europeia Anti-Pobreza desenvolvem um trabalho contínuo com pessoas em situação de vulnerabilidade social, no âmbito dos Conselhos Locais de Cidadãos, promovendo o empowerment e a sua participação. Os Conselhos Locais de Cidadãos (CLC) são constituídos por pessoas que vivem ou já viveram situações de pobreza e exclusão social e têm como objetivos dar voz aos cidadãos que raramente a têm e contribuir para a sua participação ativa, cidadania e empowerment, ou seja, dar voz às suas preocupações, perceções e experiências e torná-los cidadãos mais conscientes e participativos. A participação destas pessoas no CLC também lhes permite ter uma visão mais crítica e exigente da sociedade e da atualidade que os rodeia. Esta é ainda uma forma de conhecer melhor as questões sobre a pobreza e a exclusão social na primeira pessoa.

Para além do trabalho realizado a nível local pelos Núcleos Distritais, também tem sido dinamizado, no âmbito do Protocolo entre a EAPN Portugal e o IEFP, um conjunto de ações orientadas para a promoção da empregabilidade dos públicos mais desfavorecidos, reconhecendo-se este como um obstáculo no corte do ciclo de pobreza e exclusão social¹.

Tendo presente o trabalho desenvolvido pela EAPN Portugal neste domínio e no sentido de responder a um problema concreto rela-



1.Mais informações no seguinte endereço:
<http://participacao.eapn.pt/apresentacao/>



cionado com a dificuldade de promover a empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social, considerou-se pertinente realizar uma iniciativa que permitisse aliar a necessidade de empregabilidade destas pessoas à metodologia de Coaching, uma metodologia que não sendo nova, tem emergido em contextos cada vez mais abrangentes. Assim, surgiu a Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” com o intuito de trabalhar a empregabilidade destes cidadãos através da realização de sessões de Coaching individualizado.

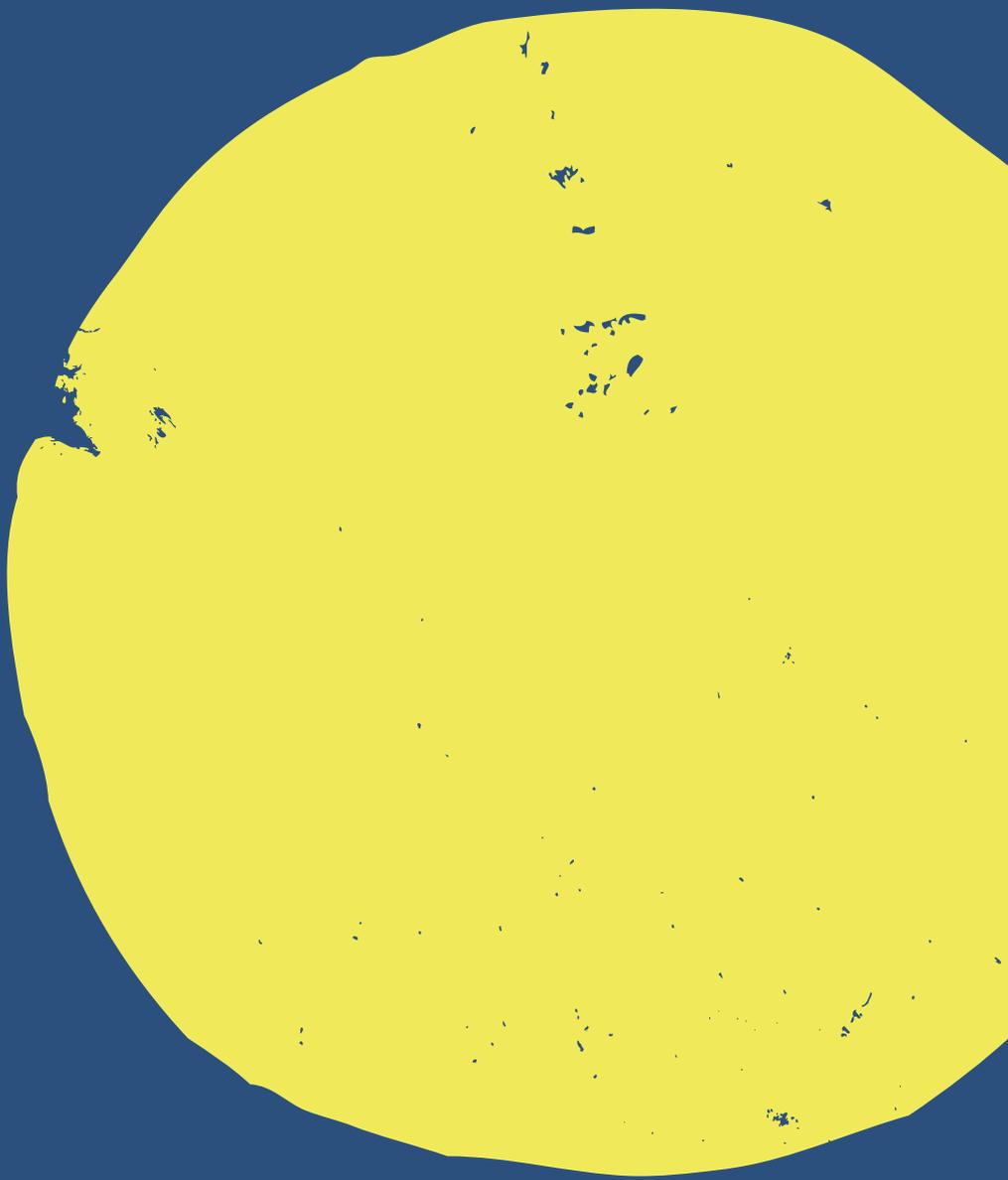
15

Esta iniciativa foi realizada simultaneamente nos Núcleos Distritais de Coimbra e Guarda, uma vez que ambos os Núcleos tinham identificado como problemática dos seus territórios a temática da empregabilidade junto destes públicos. Neste sentido, a estrutura da Experiência-Piloto foi definida numa estreita colaboração entre os presentes Núcleos, com as Profissionais de Coaching e as entidades parceiras envolvidas.

Esta publicação pretende apresentar os contributos desta Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” realizada em ambos os Núcleos Distritais, assim como os principais resultados para que possa ser replicada noutros concelhos e contextos diferenciados e assim contribuir, de alguma forma, para combater os ciclos repetitivos da pobreza e da exclusão social.

“
A persistência
é o caminho
do êxito.

Charles Chaplin





Capítulo II

**BREVE
ENQUADRAMENTO
DA NARRATIVA DE
EXPERIÊNCIAS DE
COACHING PARA A
EMPREGABILIDADE**

A procura de emprego é uma das principais necessidades a partir da idade adulta, desempenhando um papel central nos processos de exclusão/inclusão, na medida em que constitui um elemento integrador para aceder a outros recursos, serviços e direitos que promovem oportunidades de convivência e de coesão social. A espiral de exclusão social implica quase sempre a ausência de um emprego/trabalho que impede que as pessoas sintam que fazem parte do sistema, que contribuem para o mesmo e que controlam a sua própria vida e recursos.

22

Com o intuito de contribuir para melhorar as possibilidades de empregabilidade das pessoas que se encontram nos grupos sociais mais vulneráveis às questões da pobreza e da exclusão social, decidiu-se criar uma experiência que utilizasse uma abordagem diferente do que até então estas pessoas tinham experimentado. Uma vez que o Coaching é um processo que consiste em promover as capacidades e o potencial das pessoas e que tem como principal foco ajudar a definir e alcançar objetivos, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de novas competências, considerou-se que o Coaching poderia ser uma ferramenta extremamente enriquecedora. Esta metodologia produz um incremento na autoestima e na perspetiva positiva dos participantes, indo assim de encontro ao intuito desta experiência de promover empowerment, participação ativa e a capacidade de iniciativa nestas pessoas.

Quando foram delineadas as Sessões de Coaching, houve um foco particular em dirigi-las a todas as pessoas que queriam mudar a sua situação de vida atual, aumentar os seus níveis de qualidade de vida, melhorar as suas competências de procura ativa de emprego e de marketing pessoal, e assim dar um novo rumo à sua vida.



2.1

OBJETIVOS

No âmbito desta Experiência-Piloto foram definidos como objetivos:

24

Objetivo Geral

Realizar uma experiência-piloto para analisar o impacto do Coaching na capacidade das pessoas em situação de vulnerabilidade conseguirem alcançar resultados ao nível da empregabilidade.

Objetivos Específicos

- Promover o desenvolvimento do autoconhecimento e o processo de transformação pessoal através das sessões de coaching;
- Fazer o acompanhamento deste processo de transformação pessoal com a disponibilização de um conjunto de ferramentas contínuas de desenvolvimento pessoal e social;
- Ter um grupo de 10 participantes cuja característica comum seja a vulnerabilidade social.

2.2

DESTAQUE NATÁLIAS RIOS

Pessoas desempregadas, em situação de vulnerabilidade social mas que tivessem as necessidades básicas colmatadas, que tivessem efetivamente presente o objetivo de sair da situação de desemprego, independentemente da sua idade ou nível de escolaridade; Pessoas ativas, motivadas, comprometidas, trabalhadoras, com algum dinamismo, que procuram mesmo na contrariedade e recetivas a novas metodologias.

Este perfil foi divulgado às entidades parceiras no sentido de identificar pessoas que tivessem estas características para participarem da Experiência-Piloto.

2.3

PARCE- RIAS

Esta Experiência-Piloto estabeleceu uma parceria ativa com entidades cujos públicos de intervenção fossem pessoas em situação de vulnerabilidade social. O objetivo desta parceria foi a identificação dos potenciais participantes da atividade e simultaneamente o acompanhamento da Experiência-Piloto para perceberem as potencialidades da mesma e ponderarem a possibilidade de a integrar nas suas práticas de intervenção.

2.4

EQUIPA TÉCNICA

Esta Experiência-Piloto contou com dois níveis de acompanhamento técnico:

Por um lado, as Técnicas da EAPN Portugal dos Núcleos Distritais de Coimbra e da Guarda, que estiveram encarregues da preparação logística e organização desta atividade, seja no contacto com as entidades, na disponibilização de todas as condições físico-espaciais para a concretização da ação, seja também na elaboração de todos os materiais de apoio – divulgação, acompanhamento e avaliação;

Por outro lado, as Profissionais de Coaching que ficaram responsáveis pela seleção dos participantes, dinamização das sessões individualizadas de Coaching, aplicação de materiais de seleção e avaliação e no apoio à realização de toda a Experiência-Piloto, nomeadamente:



Patrícia Arrais



28



+351 925 311 069



patriciarrais@gmail.com



Psicóloga Clínica, Formadora,
Coach e Pracioner de
PNL (Programação Neuro
Linguística).

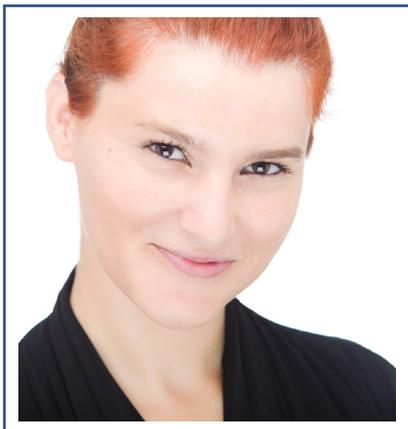


Tem desenvolvido o seu
trabalho em parceria com
instituições e organizações,
colaborando como técnica
e intervindo junto do
público-alvo, com clientes
e colaboradores/as de
organizações do terceiro setor
e do mundo empresarial.



Tem Mestrado em Psicologia
Clínica pela Universidade
de Coimbra, Curso de
Mindfulness, Certificação
Internacional em Coaching e
Certificação Internacional em
PNL.

Sandra Ladeiro



T

+351 963 716 253

E

sandrapereiraladeiro@gmail.com

1

Psicóloga, Coach e Formadora.

2

Conta com uma larga experiência no papel de técnica e Diretora Técnica em contexto de IPSS e colabora atualmente com instituições e organizações do terceiro sector como consultora e formadora.

3

Licenciada em Psicologia pela Universidade de Coimbra, certificada internacionalmente em Programação Neurolinguística e life coaching).

2.5

METODOLOGIA

30

O processo de investigação-ação “constitui uma forma de questionamento reflexivo e coletivo de situações sociais, realizado pelos participantes, com vista a melhorar a racionalidade e a justiça das suas próprias práticas sociais ou educacionais, bem como a compreensão dessas práticas e as situações nas

quais aquelas práticas são desenvolvidas; trata-se de investigação-ação quando a investigação é colaborativa, por isso é importante reconhecer que a investigação-ação é desenvolvida através da ação

(analisada criticamente) dos membros do grupo”
(Kemmis and McTaggart, 1988, p.5).

Esta Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade é uma experiência de investigação-ação onde se pretende comprovar que através da implementação da metodologia de sessões de Coaching, orientadas para a área da empregabilidade, se poderá aumentar os níveis de empregabilidade das pessoas em situação de vulnerabilidade social.

2.5.1

O QUE É O COACHING



De acordo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses, “o Coaching consiste em promover as capacidades e o potencial das pessoas maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de novas competências que permitam melhorar as expectativas de vida, o desempenho profissional e o bem-estar das pessoas, grupos ou organizações” (encontreumasaida.pt).

Neste processo é possível melhorar as experiências de vida, o desempenho profissional e o bem-estar de pessoas, grupos e/ou organizações. O Coaching foca-se em planos de ação que partem da avaliação do momento presente e se focalizam no futuro, recorrendo a metodologias de questionamento, descoberta e reflexão pessoal.

Ainda que haja uma grande multiplicidade de profissionais de várias áreas de atuação com formação em Coaching, escolher um/a psicólogo/a que é Coach, tem vantagens quando se trabalham as questões sociais e com públicos em situação de vulnerabilidade e exclusão social. Na verdade, “um/a psicólogo/a que é Coach ajuda o/a Coachee a organizar as suas ideias transformando-as em objetivos definidos e estratégias para os alcançar, possibilitando assim a concretização dos seus sonhos e desejos. Ao longo do processo encoraja, apoia, mantém a motivação e acompanha o plano de ação do/a seu/sua Coachee, incentivando o seu crescimento, desenvolvimento de capacidades e a melhoria do seu desempenho profissional e pessoal, assim como da sua qualidade de vida”. (encontreumasaida.pt)

... PASSAR À COMO FUNCIONARAM AS SESSÕES AÇÃO

32

No sentido de esbater, desde início, algumas barreiras, convocaram-se as pessoas encaminhadas pelos parceiros do projeto “Coaching para a Empregabilidade”, para uma reunião/entrevista inicial. Esta convocatória foi feita por telefone pelas próprias coaches que assim explicaram de forma breve e sucinta o projeto, esclarecendo o significado de Coaching, a eventual duração do projeto e agendamento de uma hora favorável à pessoa para o primeiro contacto presencial.

Nesta entrevista inicial esclareceram-se dúvidas que as pessoas traziam, explicou-se o projeto e fizeram-se algumas questões no sentido de aferir a motivação da pessoa para participar no projeto e se comprometer com esta metodologia de Empregabilidade, enquanto ator/atriz principal para o seu processo de mudança.

As sessões de “Coaching para a empregabilidade” devem ser feitas individualmente pois os pontos de partida e de chegada, os planos de ação, os objetivos, as tarefas a implementar, são diferentes de pessoa para pessoa.

As sessões de coaching iniciam-se posteriormente nas datas e horas previamente agendadas com a pessoa (sempre em horário favorável a cada um/a) e começam pela compreensão da situação atual em que a pessoa se encontra, compreendendo as barreiras/dificuldades e problemas que parecem comprometer a mudança da sua situação de vida. Avalia-se igualmente a situação futura desejada, exclusivamente com base nos objetivos e metas da pessoa. Depois

de definidos o ponto A (situação inicial) e o ponto B (situação futura), importa definir o caminho a traçar para se passar de um ponto ao outro. O caminho concretiza-se através de tarefas definidas pela própria pessoa (que devem ser realizadas no período entre sessões) com a ajuda do questionamento socrático levado a cabo pela coach. A coach utiliza estratégias e ferramentas que estimulam a auto-descoberta de forma a ajudar a pessoa a encontrar as melhores respostas para as suas próprias dificuldades, limitações, questões e dúvidas. Nas sessões seguintes analisa-se o percurso, as decisões tomadas e comportamentos realizados, ajuda-se a pessoa a perceber o que correu bem e o que não foi ao encontro das expectativas, redefinindo-se tarefas e metas rumo ao

alcançe da situação futura desejada e assim sucessivamente.

Todo o processo é co-construído com a pessoa de forma idiossincrática na medida em que não existe uma receita a seguir, mas sim o pressuposto de que a pessoa tem dentro de si todas as competências de que necessita para alcançar os seus objetivos.

REFERÊNCIAS A EXPLORAR

JOÃO, M. 101 perguntas sobre coaching. Lisboa: AENL, 2011.

Barosa-Pereira, A. Coaching em Portugal - Teoria e Prática. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

Catalão, J. A. e Penim, A.T., Ferramentas de Coaching. Lisboa: Lidel - Edições Técnicas Lda, 2010.

O'Connor, J., Lages, A., Coaching com PNL, Qualitymark, 2004.

Iranzo, C., O cão que perdeu o rebanho, Clube do Autor, 2011.

ICA - International Coach Academy
<http://www.icoachacademy.com>

ICF - International Coach Federation
<http://www.coachfederation.org>

Ordem dos Psicólogos Portugueses
<http://www.ordemdospsicologos.pt>

2.6



A avaliação da Experiência-Piloto foi realizada com os próprios participantes, pois foram estes que usufruíram diretamente desta atividade e eles seriam as pessoas mais adequadas para se pronunciarem acerca da mesma.

35

Assim, definiram-se 2 momentos de avaliação:

1º Momento

Questionário de avaliação após a última sessão de Coaching

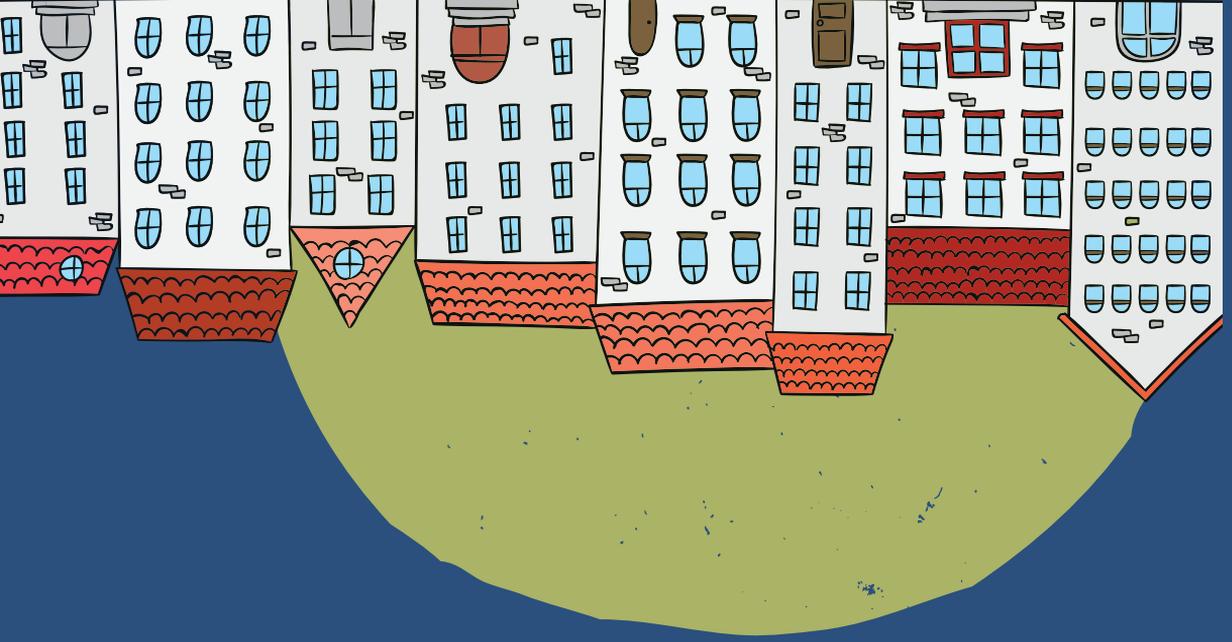
2º Momento

Questionário de impacto de longo prazo, realizada seis meses após o início da experiência-piloto

Em ambos os momentos de avaliação foi elaborado um questionário próprio (ambos em Anexo) e aplicado aos participantes diretos das sessões de Coaching, via presencial (1º) e telefonicamente (2º).

“
O destino não
é uma questão
de sorte, é
uma questão
de escolha.

Anónimo



Capítulo III

**COACHING PARA A
EMPREGABILIDADE**
DA TEORIA À PRÁTICA



3.1

COIMBRA

PARTICIPANTES

No total foram identificados/as 50 participantes, identificação efetuada pelas entidades parceiras e que correspondiam ao perfil definido. Destes/as 50 participantes, 20 foram convocados/as para entrevistas de seleção.

40

Posteriormente, dessas 20 pessoas entrevistadas foram selecionadas 10 pessoas para frequentar as sessões de Coaching, tendo sido incluídas já com o projeto em execução mais 2 pessoas, uma após a desistência de um participante e outra pessoa quando outro/a participante entretanto começou a trabalhar.

Das pessoas entrevistadas, todas estavam desempregadas, sendo que uma arranhou emprego logo após a 1ª sessão de Coaching. Alguns/as dos participantes eram beneficiários/as de RSI e todas estas pessoas eram acompanhadas pelas instituições que as identificaram.

COIMBRA

PARCEIROS

No caso de Coimbra, estabeleceu-se um protocolo com o CLDS+ Condeixa + Cidadania, que prontamente aderiu à parceria no âmbito da Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade”.

41

Foi através da total articulação com o CLDS+ Condeixa + Cidadania que foram selecionadas as pessoas e que se conseguiu todo o apoio necessário à realização da ação, e que através do seu Eixo 1 – Emprego, formação e qualificação, articulou diretamente com o Centro de Emprego local e conseguiu reunir os/as participantes necessários/as ao desenrolar da atividade.



DESCRIÇÃO

A Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” foi desenvolvida num conjunto de etapas que marcaram a evolução da experiência, nomeadamente:

42

ETAPA	DESENVOLVIMENTO	DATA
1ª ETAPA	Apresentação do projeto e seleção do Parceiro – CLDS+ Condeixa + Cidadania (Santa Casa da Misericórdia de Condeixa e Centro Social de EGA)	Abril
2ª ETAPA	Identificação dos/as potenciais participantes, aplicação de questionário de avaliação de pré-requisitos para recrutamento de participantes	Final de maio
3ª ETAPA	Entrevistas de seleção de todos/as os/as participantes identificados/as	25 junho
4ª ETAPA	Sessões de Coaching individualizado	Junho / julho / agosto
5ª ETAPA	Avaliação por parte da Equipa; Elaboração de Relatório Final	dezembro

1ª ETAPA

A **1ª Etapa** compreendeu a divulgação da atividade junto da entidade parceira numa reunião realizada para o efeito, através de uma apresentação em formato Prezi da Experiência-Piloto e da explicação da colaboração que pretendíamos por parte da parceria para a atividade. Foi ainda um momento para esclarecimento de dúvidas, definição de datas e partilha de documentos. Posteriormente foi celebrado um protocolo assinado por ambas as partes, como forma de efetivar a parceria. O mesmo foi celebrado em Maio.

Numa **2ª Etapa** foi dado tempo ao CLDS + de Condeixa para identificar os/as potenciais participantes desta Experiência-Piloto, que encaixassem no perfil elaborado pela equipa técnica, e foi realizado o respetivo contacto com os/as mesmos/as para perceber a sua vontade e disponibilidade para participar. Nesta etapa foi necessário cada pessoa identificada preencher um questionário inicial (em Anexo) com perguntas poderosas que já permitiam indicar alguma apetência/motivação para a participação nesta atividade.

2ª ETAPA

Após os questionários preenchidos pelas entidades parceiras, os mesmos foram devolvidos ao Núcleo de Coimbra para serem apreciados pela Equipa Técnica, num total de 30 questionários preenchidos.

A **3ª Etapa**, incluiu já uma entrevista de seleção a cada um/a dos/as potenciais participantes identificados pelas entidades parceiras. Considerou-se importante proceder à entrevista de seleção a 20 (num total de 50 entrevistas), para estes 20 terem as mesmas hipóteses de serem selecionados.

O Guião de Entrevista que serviu de base à dinamização da mesma foi também elaborado pela Equipa Técnica da Experiência-Piloto (em Anexo).

No final das entrevistas ficou definido o grupo de pessoas selecionado para participar nas sessões de Coaching, pelas Coach que iriam acompanhar todo o processo. Nesta etapa foi elaborado um documento e enviado à entidade parceira (CLDS+ Condeixa + Cidadania), para fazer o ponto de situação e informar quais os

participantes selecionados, mediante o envio de uma convocatória para os selecionados.

A **4ª Etapa** correspondeu ao desenvolvimento das sessões de Coaching individualizadas com as respetivas Profissionais de Coaching. É importante referir um conjunto de aspetos relativamente ao desenvolvimento destas sessões:

- Ficou definido com as Profissionais de Coaching que cada participante iria usufruir de 4 sessões de Coaching individuais para concretizar o seu projeto de empregabilidade; esta limitação do número de sessões teve apenas como base o orçamento disponível para esta Experiência-Piloto;
- As datas das sessões e o período de tempo entre as mesmas foram acordadas com os/as próprios/as participantes para que estes/as tivessem tempo de se preparar para as sessões seguintes e realizar as tarefas que definiram.

No total, participaram nas Sessões de Coaching 12 pessoas, em que 10 foram as ini-

cialmente selecionadas; posteriormente foram integradas 2 pessoas após a desistência de 2 participantes.

A **5ª Etapa** e a última desta Experiência-Piloto diz respeito à avaliação de todo o processo, principalmente por quem dele usufruiu, nomeadamente os participantes das sessões de Coaching.

Assim, após o final das sessões de Coaching, foi aplicado diretamente um questionário de avaliação da participação na Experiência-Piloto "Coaching para a Empregabilidade" (em Anexo) pelas profissionais de Coaching. Posteriormente, seis meses após o início das sessões de Coaching foi aplicado novamente um outro questionário de impacto de longo prazo aos mesmos participantes, desta vez via telefone, novamente pelas profissionais de Coaching (em Anexo). No âmbito desta Etapa foi igualmente realizado o respetivo Relatório.

AVALIAÇÃO

É de destacar que em ambos os questionários aplicados, foi possível obter 9 questionários preenchidos e validados num universo de 12 participantes das sessões de Coaching, uma vez que duas pessoas desistiram sem concluírem o total das sessões de Coaching, uma porque arranjou emprego e outra por se ter ausentado do país. Houve ainda um/a participante que não preencheu a avaliação.

47

Avaliação imediatamente após a frequência das sessões de Coaching

O questionário aplicado era na sua maioria composto de questões fechadas com cinco intervalos de medição. Após a frequência das sessões colocou-se a questão do impacto que a participação neste projeto teve na vida das pessoas. Todos os participantes que preencheram o questionário foram unânimes em responder afirmativamente, sendo que 6 referiram que o

impacto foi “Muito positivo”.

A segunda questão colocou-se ao nível da melhoria na própria procura de trabalho, tendo os participantes na sua maioria (7 em 9) respondido a opção de “Muita melhoria” e os outros 2 escolheram “Completamente”.

“Gostei muito do projeto, sinto que vai ajudar-me a encontrar emprego.”

48

“Com este projeto acredito que vou criar o meu posto de trabalho.”

Sobre a avaliação das suas possibilidades de conseguir um trabalho num futuro próximo pelo

facto de terem participado nesta iniciativa, apenas uma pessoa não tinha uma opinião definida, pois arranjou um emprego durante o processo, enquanto as restantes concordaram com esta afirmação de que esta participação aumentou essa possibilidade.

Perante a afirmação “Adquiriu/melhorou as suas competências, o que vai permitir ter maior

eficácia na procura de emprego”, a maioria dos participantes respondeu que concordava e/ou concordava completamente.

“Gostei especialmente de melhorar o meu CV e fazer uma carta de apresentação.”

Pediu-se também aos participantes que avaliassem a sua motivação para procurar emprego antes e após a sua participação nesta Experiência-Piloto. Da análise dos dados nota-se claramente, um aumento significativo da motivação das pessoas depois de terem passado por esta iniciativa.

“Este Projeto permitiu-me criar e acreditar nos meus objetivos profissionais.”

“Projeto muito credível e que me valorizou em termos pessoais.”

Nos mesmos moldes se questionou sobre a confiança na procura de trabalho e mais uma vez se denota um aumento na confiança de

cada um dos participantes.

Outra das questões colocada aos participantes prendeu-se com a recomendação desta metodologia a outras pessoas que estejam nas mesmas condições de procura de trabalho. A maioria respondeu que “Claro, sem dúvida” e apenas uma pessoa ficou pelo “Sim”.

“Este projeto deu-me uma grande motivação, devem continuar com estes projetos.”

50

Por último, avaliando o contributo da sua participação nesta Experiência-Piloto para a defi-

“Bom, me incentivou a pôr em prática algumas opções que tinha mas que não fazia. Foi muito bom!”

nição/melhoria do projeto de vida profissional de cada pessoa, as respostas dis-

persaram-se entre a opção “Muito contributo” e o “Total contributo”.

“É diferente, neste projeto o acompanhamento é personalizado, senti que acreditam em mim.”

Avaliação do impacto do projeto a longo prazo (após seis meses da frequência da experiência- piloto)

Após seis meses, os/as participantes foram de novo contactados/as no sentido de lhes ser aplicado um novo questionário, mas este composto de questões abertas, permitindo uma resposta pessoal a cada uma das questões colocadas. Seleccionamos as respostas mais significativas para cada uma das questões e que ilustram o sentimento dos/as participantes seis meses após a frequência das sessões dinamizadas.

51

COMO FORAM PARA SI AS SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE?

- *«Foram boas, muito boas, têm ajudado a concretizar os meus objetivos;»*
- *«Foi fantástico, abriu-me logo os olhos, estava num beco, num casulo, uma pessoa percebe as coisas, o porque falhamos;»*
- *«São sessões em que trabalhamos questões e que nos ajudam a perceber porque é que não conseguimos arranjar trabalho.»*

AS SESSÕES DE COACHING PARA A EMPREGABILIDADE
QUE FREQUENTOU, INFLUENCIARAM DE ALGUMA FORMA
A SUA SITUAÇÃO DE VIDA ATUAL?

52

- *«Abriu-me a minha perspetiva para fazer melhor a cada mês que passa;»*
- *«Sem dúvida, neste caso para mim foi uma mais valia, adquiri novos métodos, pensar melhor e melhorar o desempenho;»*
- *«Todos os dias me lembro que é importante contactar com outras pessoas, assim pode surgir uma oportunidade;»*
- *«Já consigo ter entrevistas de trabalho;»*
- *«Continuo à procura de um melhor emprego, continuo a ir entregar currículos e a entrevistas, faço os exercícios que me ensinou!;»*
- *«Talvez me tenham permitido ver de outra forma a minha situação.»*

QUAL O ASPETO ABORDADO NAS SESSÕES DE COACHING QUE MAIS IMPACTO TEVE/CONTINUOU A TER NA VIDA DAS PESSOAS?

- *«Por exemplo: Eu não posso estar à espera que os outros façam as coisas por mim, tenho de fazer;»*
- *«Foi a nível das entrevistas, o ser mais criativa, ter mais pensamentos criativos;»*
- *«Não ser tão revoltado e acreditar que posso conseguir;»*
- *«A confiança que devo ter em mim própria.»*

53

PEDIU-SE TAMBÉM AOS PARTICIPANTES QUE ESPECIFICASSEM O QUE MUDOU CONCRETAMENTE NA PROCURA DE EMPREGO:

- *«Agora tenho um currículo como deve ser e também me preparo melhor para as entrevistas;»*
- *«Mudei o meu currículo;»*
- *«Não fico à espera que me liguem, vou mais vezes à procura;»*

- *«Tenho tido mais respostas;»*
- *«Fui integrada no mercado de trabalho;»*
- *«Melhorou a dedicação ao trabalho e a forma de atendimento ao cliente;»*
- *«Estava sem nada e agora estou ocupada, uma ocupação que dá rendimento (curso empregada de andares).»*

54

Solicitadas para indicar evidências sobre a melhoria das possibilidades das pessoas em conseguirem um trabalho, com a frequência destas sessões as respostas centraram-se em:

a) Elaborei o meu CV	4
b) Fiz vários contactos com potenciais empregadores	3
c) Enviei várias candidaturas espontâneas / fui pedir emprego	4
d) Responderam-me / Obtive resposta às minhas candidaturas	2
e) Fui selecionado/a e/ou participei em entrevistas de trabalho	4
f) Já desempenhei algumas funções laborais, ainda que pontualmente	2
g) Consegui arranjar emprego	5
h) Elaborei um projeto pessoal / criei o meu próprio emprego, no qual continuo a trabalhar	2
i) Aumentei a minha rede de contactos	1

Das opções apresentadas verifica-se que as pessoas se tornaram mais proactivas no sentido de serem elas a procurar o emprego, ampliando as suas ferramentas de procura de emprego e arriscando mais. Acima de tudo, o resultado mais visível é o da alínea G) e o nosso grande objetivo: Consegui arranjar emprego!

Questionadas sobre a sua atual atividade profissional, das 10 pessoas que responderam ao questionário, cinco encontram-se colocados/as no mercado de trabalho, nomeadamente: uma das pessoas a fazer um part-time numa escola, outra na Câmara Municipal de Condeixa, uma num hipermercado, uma numa ourivesaria e uma última na área da restauração. Os/as outros/as 5 participantes continuam desempregados, no entanto 2 deles/as estão a desenvolver projetos de criação do próprio emprego.

PRINCIPAIS ASPETOS POSITIVOS

E OS ASPETOS NEGATIVOS

E/OU A MELHORAR

NESTA

EXPERIÊNCIA-PILOTO

56

ASPETOS POSITIVOS

É uma grande ajuda, foi bom;

A própria metodologia;

Proporcionar sessões de Coaching a quem não tem possibilidades financeiras;

O facto de ser individualizado, personalizado;

Sermos ouvidos, é um apoio personalizado;

Motivação; Fez-me encarar a procura de emprego, já estava farto de fazer sempre o mesmo, elaborar um novo CV, procurar novos empregos;

Sou agora mais dinâmica ao nível do atendimento, os próprios clientes comentam;

Abrir a mente para o que ia fazer, pensar sempre no positivo;

Ter mais autoestima, apostar no próprio sonho;

O projeto foi muito interessante e importante, porque quando procuramos não vamos ao fundo e com este projeto vamos mais a fundo, procuramos mais coisas.

ASPETOS NEGATIVOS
/A MELHORAR

57

Nada; (4)

Abranger mais pessoas;

Ser mais tempo, haver mais sessões;

Mais sessões;

Foi pouco tempo mas suficiente;

Foi pouco tempo, com mais sessões poderia fazer mais progressos.

Por fim, questionou-se se recomendariam esta metodologia a outras pessoas que também estivessem à procura de emprego. Todos foram unânimes em responder que sim e a grande maioria não tem dúvida acerca desta recomendação.

E solicitou-se que justificassem porque fariam essa recomendação:

58

Apesar de terem sido poucas sessões, ajudou bastante, foi o suficiente para dar o empurrão; se fossem mais sessões melhor;

É uma forma de alcançar a procura de trabalho, ter uma metodologia na procura e ajudar a descobrir o nosso próprio sonho;

Abre a mente das pessoas para outras realidades que nunca tínhamos pensado, vemos outras perspetivas, outros caminhos. Pensamos diferente;

É muito bom uma pessoa falar sobre os aspectos que gostaria de alcançar na luz ao fundo do túnel;

Se uma pessoa está desempregada, tem horas livres, vale a pena;

Porque fazem bem , ajudam a sentir melhor e a acreditar;

Deve ser a melhor forma de corrigir a ajuda que realmente precisamos;

Pode ser benéfico para quem não consegue orientar-se sozinho;

É uma oportunidade para qualquer pessoa poder usufruir desta metodologia habitualmente reservada a quem tem possibilidades financeiras;

Porque pode ajudar as outras pessoas a terem mais confiança como eu e saber o que é melhor fazer para conseguir ser melhor nas entrevistas.

3.2

GUARDA

PARTICIPANTES

No total foram identificados 30 participantes pelas entidades parceiras que correspondiam ao perfil definido. Destes 30 participantes, 16 marcaram presença na entrevista de seleção, sendo que os restantes 14 não participaram por vários motivos: umas não foi possível contactar, outras não compareceram e uma pessoa já estava a trabalhar no momento do contacto. Das 16 pessoas entrevistadas foram seleccionadas 10 pessoas para as sessões de Coaching, tendo sido incluídas mais 2 pessoas após duas desistências.

De todas as pessoas entrevistadas, apenas 1 estava a trabalhar, embora num trabalho temporário, e as restantes estavam desempregadas, quase todas tinham família com filhos menores, algumas destas pessoas eram beneficiárias do Rendimento Social de Inserção e todas estas pessoas estavam a ser acompanhadas pelas instituições que as identificaram.



J A R D A

PARCEIROS

As entidades que no concelho da Guarda aderiram à parceria foram:

- ADM Estrela: IPSS Associada da EAPN Portugal com uma forte intervenção na área da formação profissional de públicos vulneráveis;
- Equipas de Protocolo de Rendimento Social de Inserção (RSI) do Núcleo Desportivo e Social e da CERCIG: intervêm diretamente com famílias beneficiárias do RSI e que incluem uma componente de inserção no mercado laboral;
- Centro Social e Paroquial da Sé: IPSS com intervenção social junto de públicos desfavorecidos
- CLDS Mais Guarda – Acreditar é Fundamental: Projeto que inclui um Gabinete de Empregabilidade

Foram ainda convidadas a juntar-se à parceria: o Município da Guarda, que apesar de ter participado na reunião de apresentação, considerou que não tinha conhecimento/contacto suficiente dos cidadãos para identificá-los; o Centro de Emprego e Formação Profissional da Guarda que não respondeu ao convite.

DESCRIÇÃO

A Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” foi desenvolvida num conjunto de etapas que marcaram a evolução da experiência, nomeadamente:

63

ETAPA	DESENVOLVIMENTO	DATA
1ª ETAPA	Sessão de apresentação do projeto às entidades parceiras e explicação da sua colaboração na experiência-piloto	23 abril
2ª ETAPA	Identificação dos potenciais participantes, aplicação de questionário inicial e encaminhamento dos mesmos pelas entidades parceiras	abril / maio
3ª ETAPA	Entrevistas de seleção de todos os participantes identificados	23 junho
4ª ETAPA	Sessões de Coaching individualizado	junho / julho
5ª ETAPA	Avaliação por parte da Equipa; Elaboração de Relatório Final	dezembro

1ª ETAPA

A **1ª Etapa** compreendeu a divulgação da atividade junto das entidades parceiras numa reunião realizada para o efeito, através de uma apresentação em formato Prezi da Experiência-Piloto e da explicação da colaboração de cada parceiro para a atividade. Foi ainda um momento para esclarecimento de dúvidas, definição de datas e partilha de documentos. Posteriormente foi enviado por e-mail a solicitação da formalização de colaboração e a respetiva apresentação da Experiência-Piloto.

Numa **2ª Etapa** foi efetuada a identificação dos potenciais participantes desta Experiência-Piloto, pelos parceiros, que encaixassem no perfil elaborado pela equipa técnica, e contacto com os mesmos para perceber a sua vontade e disponibilidade para participar. Nesta etapa foi necessário que cada pessoa identificada preenchesse um questionário inicial (em Anexo) com perguntas poderosas que já permitiam indicar alguma apetência para a participação nesta atividade. Após os questionários preenchidos pelas entidades parceiras, os mesmos foram devolvidos ao Núcleo da Guarda para serem

2ª ETAPA

apreciados pela Equipa Técnica, num total de 30 questionários preenchidos.

A **3ª Etapa** incluiu uma entrevista de seleção a cada um dos potenciais participantes identificados pelas entidades parceiras. Uma vez que o número de pessoas identificadas não era muito elevado, considerou-se importante incluir todos na entrevista de seleção, para todos terem as mesmas hipóteses de serem selecionados (num total de 30). O Guião de Entrevista que serviu de base à dinamização da mesma foi também elaborado pela Equipa Técnica da Experiência-Piloto (em Anexo).

No final das entrevistas estava definido o grupo de pessoas selecionado para participar nas sessões de Coaching. Nesta etapa foi elaborado um documento e enviado às entidades parceiras para fazer o ponto de situação e informar quais os participantes selecionados.



4ª ETAPA

A **4ª Etapa** correspondeu ao desenvolvimento das sessões de Coaching individualizadas com as respetivas Profissionais de Coaching. É importante referir um conjunto de aspetos relativamente ao desenvolvimento destas sessões:

- Ficou definido com as Profissionais de Coaching que cada participante iria usufruir de 4 sessões de Coaching individuais para concretizar o seu projeto de empregabilidade; esta limitação do número de sessões teve apenas como base o orçamento disponível para esta Experiência-Piloto;
- As datas das sessões e o período de tempo entre as mesmas foram acordadas com os próprios participantes para que estes tivessem tempo de se preparar para as sessões e de realizar as tarefas que definiu.

No total participaram nas sessões de Coaching 12 pessoas, 10 foram as inicialmente selecionadas, mas como entretanto 2 pessoas desistiram das sessões, foram integradas 2 pessoas da lista de espera.

A **5ª Etapa** e a última desta Experiência-Piloto diz respeito à avaliação de todo o processo, principalmente por quem dele usufruiu, nomeadamente os participantes das sessões de Coaching. Após o término das sessões de Coaching foi aplicado diretamente um questionário de avaliação da participação na Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” (em Anexo) pelas profissionais de Coaching. Após 6 meses do início das sessões de Coaching foi aplicado um questionário de impacto de longo prazo aos mesmos participantes, desta vez via telefone, novamente pelas profissionais de Coaching (em Anexo). No âmbito desta Etapa foi também realizado o respetivo Relatório.

5ª ETAPA

AValiação

68

É de destacar que em ambos os questionários aplicados, apenas foi possível obter 9 questionários preenchidos e validados num universo de 12 participantes das sessões de Coaching, pois 2 pessoas desistiram sem concluírem o total das sessões de Coaching e 1 pessoa conseguiu encontrar emprego antes de terminarem as sessões de Coaching.

Avaliação imediatamente após a frequência das sessões de Coaching

A primeira questão centrou-se no impacto da participação neste projeto na vida das pessoas. Todos os participantes que preencheram o questionário foram unânimes em responder afirmativamente. A seguir questionou-se o nível do impacto do projeto e 3 pessoas responderam que o impacto foi muito positivo e 6 responderam que o impacto foi

“A minha opinião numa escala de 0-5 é nota 5, pois há um empenho tão grande, tão fora do habitual ‘que se pega’. É excelente a Dra. Patrícia Arrais, é profissional e ao mesmo tempo amiga.”

positivo.

A segunda questão colocou-se ao nível da melhoria na procura de trabalho, e aqui os participantes dispersaram-se entre as várias opções, para 3 pessoas houve “Alguma melhoria”, para 4 pessoas “Muita melhoria” e 2 pessoas escolheram a opção “Completamente”.

“A forma como encarar o impacto positivo de oportunidades e definir objetivos a alcançar.”

69

Outra das questões colocadas aos participantes desta Experiência-Piloto foi a avaliação das suas possibilidades de conseguir um trabalho num futuro próximo pelo facto de terem participado nesta iniciativa. Apenas 1 pessoa não tinha uma opinião definida, enquanto 4

“Percebi que tenho que resolver outros problemas antes de poder aceitar qualquer trabalho.”

delas concordaram com esta afirmação, as restantes 4 pessoas concordam plenamente com a

afirmação de que esta participação aumentou essa possibilidade.

Perante a afirmação “Adquiriu/melhorou as suas competências, o que vai permitir ter maior eficácia na procura de emprego”, a maioria dos participantes respondeu que concordava, tendo havido uma igual divisão entre os que concordaram e os que concordaram plenamente, e apenas uma pessoa não conseguiu definir a sua opinião.

“Para mim este projeto poderia ser com mais sessões e gostava muito de ter mais sessões, pois ajuda-me imenso, fico com as minhas dúvidas bem esclarecidas.”

Pediu-se também aos participantes que avaliassem a sua motivação para procurar emprego antes e após a sua participação nesta Experiência-Piloto. Da análise dos dados nota-se um aumento significativo da motivação das pessoas depois de terem vivenciado esta

“Antes de iniciar o projeto esperava que me contactassem no sentido de existir uma vaga, agora sou eu que tomo a iniciativa na procura de emprego.”

iniciativa: se antes deste projeto alguns indivíduos tinham muito pouca ou alguma motivação, depois de

participar nesta Experiência-Piloto 5 das pessoas ficaram com uma “Motivação total”, 3 com “Muita motivação” e apenas 1 pessoa ficou com “Alguma motivação para procurar emprego.

Nos mesmos moldes se questionou sobre a confiança na procura de trabalho e mais uma vez se denota no aumento da confiança de cada um para a procura de trabalho. Antes a confiança era “Muito pouca” ou “Alguma”, após a participação no projeto as pessoas afirmaram que tinham “Alguma”, “Muita” e “Total” confiança para procurar emprego.

“Aprendi como agir e falar numa situação de uma entrevista, foi positivo.”

Outra das questões colocada aos participantes prendeu-se com a recomendação desta metodologia a outras pessoas que estejam nas mesmas condições de procura de trabalho. A

“Gostei muito, foi um incentivo para andar para a frente e é bom que houvesse mais para outras pessoas. Há pessoas que sabem muitas coisas mas não têm as ferramentas para saber como as usar, como eu!”

maioria respondeu que “Sim” e apenas uma pessoa ficou na dúvida,

tendo respondido “Talvez”.

Uma das últimas questões foi a avaliação do contributo da sua participação nesta Experiência-Piloto para a definição/melhoria do projeto de vida profissional de cada pessoa. As respostas dispersaram-se: 2 pessoas responderam “Alguma”, 4 pessoas responderam “Muita” e 3 pessoas responderam “Total”.

72

“Adorei esta experiência, abriu-me horizontes e ‘encaminhou-me’ para caminhos que jamais imaginei seguir. Obrigada.”

Avaliação do impacto do projeto a longo prazo

Após cerca de seis meses da implementação da Experiência-Piloto, contactaram-se novamente os participantes, desta vez via telefone, para perceber o impacto da sua participação neste projeto ao final de um determinado período de tempo e simultaneamente conhecer a situação atualizada dos participantes.

Iniciou-se por solicitar a cada participante que fizesse uma descrição das sessões de Coaching para a Empregabilidade, tendo sido obtidas as seguintes descrições:

- *«Ajuda individualizada que nos permite ganhar autoconfiança e que vai direto ao que precisamos, tem sempre as perguntas certas;»*
- *«É tipo uma orientação, ajuda para a própria pessoa orientar as suas ideias de acordo com o que realmente quer com o emprego;»*
- *«São sessões de ajuda que permitem o aumento da autoestima e automotivação. Aprendi muito e gostei de*

participar numa abordagem diferente da metodologia do Centro de Emprego;»

- *«Gostei, incentiva as pessoas mesmo com pessoas desmotivadas como eu estava;»*
- *«Extremamente positivas. A entrevista foi de tal forma motivadora que mesmo sem saber se seria selecionada cheguei a casa e comecei a colocar as minhas ideias no papel;»*
- *«Foram produtivas e interessantes;»*
- *«Proveitosas e muito abertas, muito acessíveis, ajuda-nos a ter mais confiança em nós;»*
- *«Estimulantes, incentiva as pessoas a serem mais proativas;»*
- *«Ajudou-me a saber o que quero na minha vida.»*

74

A segunda questão procurou saber de que forma a participação nesta Experiência-Piloto tinha influenciado a situação em que as pessoas se encontram e se esta influência ainda se mantém passados os 6 meses do início da reali-

zação das sessões de Coaching. Todos os participantes foram unânimes em responder que as sessões de Coaching para a Empregabilidade continuam a influenciar positivamente a sua situação de vida atual.

Todas as pessoas justificaram as suas opiniões, nomeadamente:

- *«Conseguí definir o que realmente queria e estou à procura de criar o meu próprio emprego;»*
- *«Gostava de ter podido ter mais sessões, talvez não tenha conseguido usufruir de tudo, foi numa altura difícil para mim... todos os dias me lembro das respostas que encontrei dentro de mim;»*
- *«Hoje estou no ativo: sou motorista em território nacional;»*
- *«Se não tivesse sido este tipo de sessões, não estaria aqui neste momento, porque não tinha iniciativa nem vontade de fazer nada. Logo no início tive consciência que era positivo, mudei a forma de pensar*

de "eles que me arranjam emprego e não tenho que fazer nada" para "eu faço";»

- *«Continuo a ter o caderninho com os apontamentos "religiosamente" guardado. Já pensei em pedir apoio ao IEFP mas depois receio que me roubem a ideia. Acredito que um dia vou conseguir por mim;»*
- *«Mudei partes do comportamento, agora tenho uma procura ativa de trabalho;»*
- *«Continua a motivar, contínuo com motivação para encontrar outro trabalho;»*
- *«A nível pessoal influenciou positivamente mas a nível profissional não trouxe resultados.»*

A questão seguinte abordava de forma mais específica o impacto que as sessões de Coaching tiveram/continuam a ter na vida das pessoas. Os aspetos identificados foram:

- *«Saber que posso realizar e conseguir os meus sonhos;»*

- «A forma como são colocadas as perguntas e descobrir que realmente as respostas estão todas dentro de mim, grande introspeção;»
- «O facto de ser individualizado, de tratar cada pessoa de forma individual, ser pessoal. O que me marcou mais foi e é "nunca desistir";»
- «Não baixar os braços e continuar sempre em frente, eu estava a fazer o contrário, vivia o meu dia a dia;»
- «Em todos os momentos a coach consegue motivar a pessoa. A motivação continua. "às vezes basta um pequeno empurrãozinho";»
- «Ver as coisas pelo lado positivo, salientar as qualidades e as coisas boas;»
- «O CV que vou entregar e que já entreguei em vários locais, mostro firmeza, interesse e confiança em mim;»
- «O que me ficou na cabeça foi a história do sapinho. Alertou-me para o facto de estar muito parada e estar

mais atenta às oportunidades de emprego,»

- *«Saber o que quero e decidir por mim.»*

Mais uma vez se voltou a questionar sobre a forma como a participação neste projeto melhorou a sua procura de emprego e todas as pessoas afirmaram que houve uma melhoria: para uma pessoa houve “Alguma melhoria”, para 7 pessoas houve “Muita melhoria” e uma pessoa afirmou que houve uma melhoria “Completamente”.

78

Pediou-se também aos participantes que especificassem o que mudou concretamente na procura de emprego:

- *«Já não fico à espera,»*
- *«Fui mais de encontro ao que faz sentido para mim e não qualquer coisa,»*
- *«Eu já tinha CV, já fazia procura ativa de emprego, mas que mudou mesmo foi a minha atitude, a forma como encarei e me comportei nas entre-*

vistas com muito mais confiança;»

- *«Tudo. Financeiramente, vida menos monótona, mais autoestima. Enviar currículos e não desistir após um não e persistir. Estou preparada para tudo;»*
- *«Houve um ponto ou outro em que fique mais motivada. Ganhei mais motivação na procura;»*
- *«A maneira de abordar, abordo mais diretamente as pessoas e diversifico a procura;»*
- *«Ter um CV novo, simples e ir entrega-lo;»*
- *«Em termos de organização;»*
- *«Estou a trabalhar sem medo de fazer mais falta em casa.»*



A questão que se colocou a seguir foi no sentido de identificar evidências sobre a melhoria das possibilidades das pessoas em conseguirem um trabalho.

a) Elaborei o meu CV		4
b) Fiz vários contactos com potenciais empregadores		4
c) Enviei várias candidaturas espontâneas / fui pedir emprego		5
d) Responderam-me / Obtive resposta às minhas candidaturas		4
e) Fui selecionado/a e/ou participei em entrevistas de trabalho		4
f) Já desempenhei algumas funções laborais, ainda que pontualmente		2
g) Consegui arranjar emprego		2
h) Elaborei um projeto pessoal / criei o meu próprio emprego, no qual continuo a trabalhar		2
i) Aumentei a minha rede de contactos		2
j) Melhorei as minhas competências de procura de emprego		0
k) Outras	stand by para a criação do próprio emprego com a recuperação de uma fábrica	1

Das opções apresentadas verifica-se que as pessoas se tornaram mais proativas no sentido de serem elas próprias a procurar emprego, ampliando as suas ferramentas de procura e arriscando mais.

A seguir questionou-se cada pessoa acerca da sua atual atividade profissional. Das 9 pessoas que responderam ao questionário, 4 encontram-se colocados no mercado de trabalho, nomeadamente 3 pessoas estão a frequentar o Programa CEI + e 1 pessoa está a trabalhar com um contrato sem termo, enquanto que 5 ainda continuam desempregadas, no entanto 2 delas estão a desenvolver projetos de criação do próprio emprego.

A seguir solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos e os aspetos negativos e/ou a melhorar nesta Experiência-Piloto.



PRINCIPAIS ASPETOS POSITIVOS

E OS ASPETOS NEGATIVOS

E/OU A MELHORAR

NESTA

EXPERIÊNCIA-PILOTO

82

ASPETOS POSITIVOS

Autoconfiança (II) / Ajudou-me a acreditar que sou capaz;

Autoreflexão;

Ajustado a cada realidade / Individual/personalizado;

Motivacional /Motivação (III);

Aumentar a autoestima;

Poder ser eu a escolher;

A maneira de ver/encarar as coisas;

Foi bom em todos os sentidos;

Empenho e simpatia;

Tornou-me mais proativa.

ASPETOS NEGATIVOS
/A MELHORAR

83

Mais tempo/ mais sessões (II) / a duração muito curta, deveria
haver mais sessões;

Só da minha parte: problema de compromisso;

Haver maior divulgação;

Abranger quem tem maiores dificuldades na procura de trabalho
e que já desistiu;

Nenhum / não houve.

Também neste questionário se perguntou aos participantes se recomendariam esta metodologia a outras pessoas que também estivessem à procura de emprego. Todos foram unânimes respondendo afirmativamente: uma pessoa respondeu “Sim” e 8 pessoas responderam “Claro, sem dúvida”.

Solicitou-se igualmente que justificassem porque fariam essa recomendação:

84

Porque acredito que devia ser uma prática comum e todos os desempregados poderem recorrer a estas sessões;

Há muita gente que não sabe procurar emprego, nem as respostas dentro de si e precisa de orientação para si próprio. Acredito que com esta metodologia os níveis de desemprego baixam. Devia haver esta metodologia nos Centros de Emprego;

Acho que esta metodologia é imprescindível para qualquer pessoa que se encontra no desemprego, deveria fazer parte dos procedimentos do Centro de Emprego;

Como tive sucesso sei que os outros também poderiam conseguir;

Há muitas pessoas negativas, pessimistas, estas sessões ajudariam muito essas pessoas em termos de motivação a chegarem mais longe porque muitas vezes estão paradas no cantinho delas;

Não tem nada a perder só a ganhar. Nestas sessões descobrimos coisas sobre nós próprios, conhecemo-nos melhor e valorizamo-nos;

Ajuda-nos a esclarecer, elucidar melhor as nossas ideias, fazer planos de como ir entregar os CV nos locais indicados;

Porque estimula na procura de emprego;

Faz bem;

A última questão solicitou aos participantes que sugerissem formas de melhorar esta Experiência-Piloto e as opiniões das pessoas foram:

- *«Estava tudo ótimo. Só mesmo abranger mais pessoas;»*
- *«Entrar em parceria com o Centro de Emprego e empresas de trabalho temporário;»*
- *«Sobre a forma de atuar nada a apontar;»*
- *«Não ser um projeto-piloto mas sim uma prática comum para chegar a mais gente. Haveria de ser sempre assim no Centro de Emprego;»*
- *«Nada, está bem como está;»*
- *«Alargar o número de sessões, arranjar apoio para as pessoas continuarem. Na última sessão fiquei um pouco desiludida, parece que houve uma quebra, gostava de ter tido mais sessões;»*
- *«Mais sessões, selecionavam primeiro as pessoas que estão desempregadas há mais tempo, são as pessoas que estão mais desmotivadas, são as que precisam mais;»*
- *«Mais sessões para a pessoa não perder a motivação tão depressa;»*
- *«Alargando o prazo de acompanhamento, mais sessões;»*
- *«Continuar como está.»*

“
O homem é do
tamanho do
seu sonho.

Fernando Pessoa





Capítulo IV

A PERSPETIVA DAS COACHS

C o a c h P a t r í c i a A r r a i s

COACHING PARA A EMPREGABILIDADE

perspetiva pessoal de um projeto

90

“O Coaching consiste em promover as capacidades e o potencial das pessoas, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de novas competências que permitam melhorar as experiências de vida, o desempenho profissional e o bem-estar das pessoas”

(in www.encontreumasaida.pt -
Ordem dos Psicólogos Portugueses)

Intervir no âmbito da empregabilidade, tornando cidadãos e cidadãs mais capazes de ir ao encontro das expectativas do mercado laboral atual, é efetivamente uma prioridade. As abordagens que têm vindo a ser implementadas não conseguem dar resposta ao flagelo do desemprego que em 2014, e de acordo com os dados da Pordata, chegou aos 15,2%, a nível nacional.

Na verdade, esta situação deixa as pessoas numa situação de grande fragilidade e carência económica, levando-as a procurar o auxílio da proteção social que fica aquém das necessidades efetivas da população. Neste sentido e subjacente ao problema do desemprego estão as desigualdades sociais que colocam as pessoas desempregadas em maior risco e com maior vulnerabilidade à pobreza e à exclusão social.

Ciente desta conjuntura e das vantagens do Coaching, bem como da sua eficácia junto das pessoas que lhe conseguem aceder, a questão cedo se levantou: se o Coaching é tão eficaz, porque está apenas acessível a uma elite (já de si favorecida)? Na verdade, constata-se que no atual contexto de crise em que o país se encontra, os recursos financeiros das pessoas (quer integrem o mercado de traba-

lho, ou não) são muitos escassos, limitando-as no acesso a metodologias reservadas a uma pequena percentagem de pessoas com recursos, como é o caso do coaching. Deste modo, o passo a dar era verdadeiramente simples: trazer para a intervenção com pessoas em situação de vulnerabilidade e exclusão social uma metodologia simples, objetiva, prática e com resultados rápidos e observáveis.

Não obstante a existência de abordagens que utilizam já estratégias de Coaching, neste caso consideramos que as vantagens das intervenções em grupo são largamente ultrapassadas pelas vantagens de uma abordagem direcionada apenas e só à pessoa, criando-se espaço para trabalhar as suas limitações, potencialidades, objetivos e metas de forma idiossincrática.



O balanço final é de facto recompensador na medida em que alguns/mas dos/as participantes conseguiram entrar no mercado de trabalho, tendo todos/as manifestado a sua satisfação por terem participado neste projeto, considerando ter melhorado as suas competências pessoais, no geral, bem como, em particular, aquelas fundamentais ao desenvolvimento de uma atitude mais pró-ativa, flexível e criativa face à procura de emprego.

Futuramente deve incluir-se na agenda da intervenção social este tipo de metodologia no sentido de irmos ao encontro das expectativas da pessoa, em prol do seu bem-estar, para o qual em muito contribui o emprego, esse que é um Direito fundamental da Constituição Portuguesa (conforme artigo 58º da mesma) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos.



C o a c h S a n d r a L a d e i r o

COACHING PARA A EMPREGABILIDADE

olhar sobre um projeto diferenciador e potenciador

O Projeto Coaching para a Empregabilidade, no qual tive a honra de ser convidada pelas Técnicas da EAPN da Guarda e de Coimbra, foi sem dúvida um projeto repleto de esperança e confiança quanto ao rumo que se pode dar à situação de desemprego de públicos mais vulneráveis.

93

De facto este projeto teve com toda a humildade o objetivo de testarmos a metodologia de Coaching com um público que se encontra em situação de desemprego e vulnerabilidade social. O Coaching é uma metodologia inovadora e potenciadora que coloca a própria pessoa como

o agente de mudança no seu percurso de Vida, infelizmente trata-se de uma prática muitas vezes reservada às “Elites” da sociedade pelo seu custo e exclusividade. Pretendemos desta forma democratizar uma intervenção eficiente e quebrar com as práticas demasiadas assistencialistas que existem



muitas vezes na área social e que inviabilizam a autonomia e auto confiança dos seus beneficiários. O “paternalismo” existente nas práticas de técnicos da área social diminui frequentemente os níveis de capacitação e empowerment, necessários para uma procura ativa de trabalho.

Baseando-nos nos pressupostos do Coaching e respeitando a individualidade de cada um, podendo efetivamente corresponder às reais necessidades pessoais, investimos neste projeto em sessões de coaching individuais e não em grupo como já é comum acontecer. Esta particularidade, apesar de implicar um maior investimento, vem respeitar a essência da metodologia de coaching: ser a própria pessoa a definir a sua situação atual, a definir o seu objetivo a atingir e escolher o seu melhor caminho para lá chegar. Este pro-

cesso só se torna totalmente eficiente se trabalharmos individualmente com cada um e respeitarmos as potencialidades e limitações individuais.

Os resultados obtidos e o feedback recebido pelos participantes veio confortar a nossa ideia inicial de que esta metodologia corresponde totalmente às necessidades sentidas pelo público-alvo. Além de termos conseguido atingir cerca de 50% de sucesso, ou seja metade dos participantes conseguiu no fim de 4 sessões individuais de coaching alterar a sua situação face ao desemprego, também conseguimos que a totalidade dos participantes manifestasse satisfação por ter participado neste projeto. Tendo a maioria referido que o maior impacto sentido foi o de voltar a acreditar nas suas capacidades e sentir que eram verdadeiramente ouvidas as suas necessidades e



respeitadas as suas escolhas. E foi assim com os níveis de autoestima, auto confiança e determinação em alta que conseguiram alterar as suas atitudes e comportamentos face à situação de desemprego e alcançar consequentemente resultados diferentes, nomeadamente entrevistas conclusivas e contratos de trabalho.

De toda esta experiência realço aqui uma frase de um dos participantes: “Porque não passar este projecto para prática obrigatória em qualquer centro de emprego?” e coloco agora eu, as seguintes perguntas: “Porque não formarmos os técnicos de ferramentas positivas e potenciadoras? Porque não adotarmos uma postura inspiradora e motivadora que realmente ajude qualquer pessoa em situação de desemprego a acreditar, lutar e conquistar o seu lugar na vida ativa? Vale a

pena pensarmos nisto.

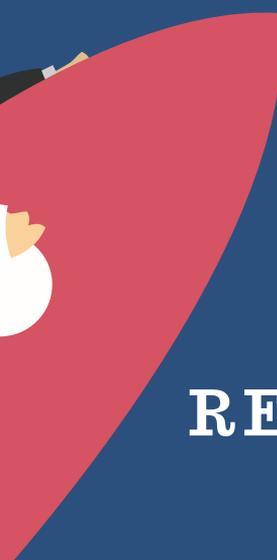
Este projeto quis testar o que já pensávamos e com os resultados obtidos conseguimos demonstrar que este pode ser o caminho a seguir para, de facto, ajudarmos eficazmente quem mais precisa.



“
Não sabemos
quem somos
até que vemos
o que somos
capazes de
fazer.

Marha Guinnes





Capítulo V

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO

Para melhorar esta Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade, a equipa técnica deste Projeto deixa um conjunto de recomendações que poderão tornar esta metodologia ainda mais eficaz na concretização do principal objetivo que é contribuir para a empregabilidade dos/as participantes.

Principais

RECOMEN

1

Desenvolver uma sessão de formação inicial (de curta duração) para os técnicos das entidades parceiras, no sentido de explicar a forma como se desenvolve esta metodologia e o papel destes ao longo das sessões de Coaching, mas também na identificação das pessoas para participar.

2

Contemplar um momento de preparação prévia dos participantes para integrarem esta metodologia e conseguirem realizar as tarefas que eles próprios se propõem fazer; Esta preparação prévia poderá ser trabalhada em conjunto pelas profissionais de Coach e pelos técnicos das entidades parceiras que já trabalham com este público-alvo.

3

Maior flexibilidade no número de sessões por pessoa, não existindo um número predefinido de sessões por cada pessoa, uma vez que cada pessoa tem o seu ritmo e as suas necessidades para desenvolver os seus objetivos e tarefas.

4

Procurar envolver entidades que trabalhem diretamente com as questões da empregabilidade, nomeadamente o Centro de Emprego, os Gabinetes de Inserção Profissional, os projetos de empreendedorismo e combate ao desemprego, entre outras, de forma a chegar a um público mais diversificado e disseminar esta metodologia de intervenção.

5

Importa assegurar um acompanhamento próximo e regular, uma procura atenta de respostas para as necessidades específicas de cada cidadão envolvido no processo. Daí a necessidade de uma intervenção integrada, articulada e estratégica.

DAÇÕES

6

Criação de uma plataforma que englobe os vários agentes, designadamente as entidades parceiras e a equipa do “projeto” no sentido de definir estratégias individualizadas de intervenção e garantir a continuidade do trabalho efetuado.

7

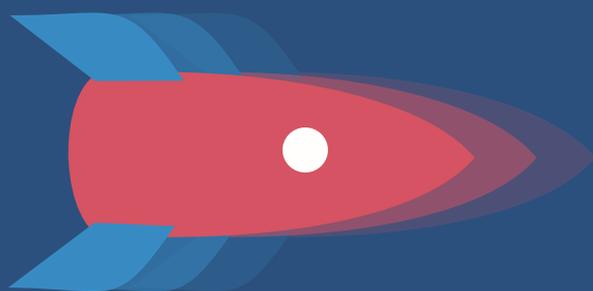
Por último, qualquer abordagem neste domínio deve assentar numa perspetiva de empowerment, de valorização das experiências de vida de cada um dos cidadãos, das necessidades e aspirações individuais, promovendo o envolvimento e a participação dos mesmos na definição dos seus próprios projetos de vida.

“
A confiança
em si é o
primeiro
caminho rumo
ao sucesso.

Emerson

Capítulo VI

CONSIDERAÇÕES FINAIS



A aplicabilidade do Coaching à área específica da empregabilidade visa concretamente ampliar as possibilidades das pessoas em situação de vulnerabilidade social reforçando as suas competências e ferramentas no que diz respeito à procura ativa de emprego.

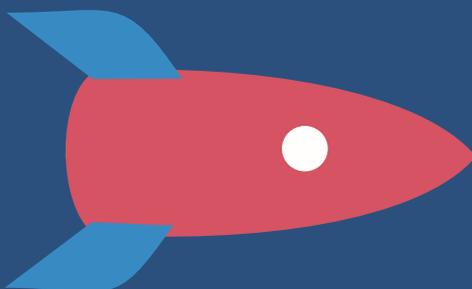
108

O propósito de realizar esta experiência-piloto teve por base a criação de oportunidades para aquelas pessoas que não têm possibilidade de aceder a serviços de Coaching e assim aumentar as hipóteses de serem bem-sucedidas ao nível da sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, este é um projeto que também tem uma vertente de melhoria das competências a nível pessoal, dado que alterando comportamentos geramos igualmente novas atitudes nas pessoas.

O número reduzido de pessoas foi limitado às condições orçamentais disponíveis, dado ser uma experiência-piloto que incluiu 24 pessoas (12 em cada um dos territórios), que desta forma usufruíram de sessões de Coaching.

Esta Experiência-Piloto é totalmente inovadora e procura ir de encontro aos pressupostos do Coaching exatamente como a metodologia é implementada e utilizada num Processo de Coaching Individualizado, pois define-se claramente a situação futura desejada de cada participante, identificando-se os objetivos e metas de cada um/a num acompanhamento completamente idiossincrático com vista à obtenção de melhores e mais eficazes resultados.

Consideramos por isso que esta Experiência-Piloto foi bem sucedida na medida em que 50% dos participantes conseguiram arranjar emprego. Assim, provou-se a eficácia da metodologia do Coaching no apoio à empregabilidade, ao permitir que estas pessoas pudessem ter a oportunidade de definir os seus percursos profissionais e o caminho que as poderia fazer chegar aos seus objetivos laborais. Os próprios participantes reforçaram a importância desta Experiência-Piloto ao afirmarem (mais de meio ano depois) a forma como esta metodologia influenciou a sua vida e como reforçou a sua autoconfiança e automotivação para se tornarem mais proativas na definição dos seus projetos profissionais e procura de emprego. São os próprios participantes a sugerir a divulgação desta metodologia e a sua adoção por parte das entidades responsáveis pela promoção da empregabilidade, no sentido de abranger um maior número de pessoas que também precisa deste apoio personalizado e incentivador. Não foi possível concretizar o objetivo da empregabilidade total, pois cada pessoa tem o seu ritmo e depende igualmente do número de sessões de Coaching necessárias para atingir o objetivo definido. No entanto, a equipa técnica congratula-se com todas as pessoas que conseguiram ingressar no mercado de trabalho, com aquelas que estão a definir projetos de criação do próprio emprego e com todos os que hoje sabem melhor o que querem e como devem lá chegar.



“
Nunca é
demasiado
tarde para
ser aquilo
que sempre se
quis ser.

George Eliot

Capítulo VII

ANEXOS

Ficha Técnica da Experiência-Piloto_Coimbra

Entidade Organizadora	EAPN Portugal / Núcleo Distrital de Coimbra
Parceiros	CLDS + Condeixa + Cidadania Santa Casa da Misericórdia de Condeixa Centro Social Polivalente de EGA
Equipa técnica	Técnica da EAPN Portugal/Núcleo Distrital de Coimbra Coach Patrícia Arrais Coach Sandra Ladeiro
Duração	Abril – Dezembro 2014
Pessoas identificadas pelos parceiros	50
Pessoas selecionadas para entrevista	25
Entrevistas realizadas	20
Selecionados para participar no projeto	10
Pessoa em Lista de Espera	5
Participantes que frequentaram sessões de Coaching	12
Pessoas que desistiram depois de iniciarem as Sessões de Coaching	2
Nº total de sessões de Coaching realizadas	40
Questionário de avaliação respondidos	9
Questionários de avaliação de impacto respondidos	10
Número de pessoas que começaram a trabalhar depois de envolvidas no projeto	5
Após entrevista	1
Após sessões de Coaching	5

Ficha Técnica da Experiência-Piloto_Guarda

Entidade Organizadora	EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda
Parceiros	CLDS + Guarda – Acreditar é fundamental Núcleo Desportivo e Social – Protocolo de RSI CERCIG – Protocolo de RSI ADM Estrela Centro Social e Paroquial da Sé
Equipa técnica	Técnica da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda Coach Patrícia Arrais Coach Sandra Ladeiro
Duração	Abril – Dezembro 2014
Pessoas identificadas pelos parceiros	30
Pessoas seleccionadas para entrevista	30
Entrevistas realizadas	16
Seleccionados para participar no projeto	10
Pessoa em Lista de Espera	5
Participantes que frequentaram sessões de Coaching	12
Pessoas que desistiram depois de iniciarem as Sessões de Coaching	2
Nº total de sessões de Coaching realizadas	40
Questionário de avaliação respondidos	9
Questionários de avaliação de impacto respondidos	9
Número de pessoas que começaram a trabalhar depois de envolvidas no projeto	6
Após entrevista	1
Após sessões de Coaching	5

Anexo 1. Questionário inicial de seleção dos candidatos



Experiência-Piloto "Coaching para a Empregabilidade"

- QUESTIONÁRIO INICIAL -

Identificação

Nome: _____

Idade: _____ Nível de Escolaridade: _____

Estado Civil: _____ Tem pessoas a cargo? _____

Morada: _____

Contactos: Telefone: _____ E-mail: _____

116

Questões

Estaria interessado/a em integrar um projeto onde se pretende ajudar as pessoas a encontrarem um emprego? _____

Se sim, estaria disposto/a a dedicar algum do seu tempo para participar num projeto que está provado ser eficaz? _____

Continuaria interessado/a caso tivesse que frequentar sessões individuais e realizar tarefas para alcançar o seu objetivo? _____

Diga-nos por favor quanto tempo (*por exemplo n° de horas por semana*) está disposto/a a investir neste projeto

Há quanto tempo está à procura de emprego?

- há menos de 6 meses
- entre 6 meses e 1 ano
- entre 1 e 2 anos
- há mais de 2 anos

Quais das seguintes formas utiliza/utilizou na sua procura de emprego? *(pode seleccionar mais do que uma opção)*

- enviar CV por e-mail
- entregar CV em mãos
- candidatura espontânea (enviar CV mesmo sem estarem a pedir)
- telefonar para um local a perguntar se estão à procura de alguém
- tenho um CV atualizado
- tenho vários CV's feitos
- tenho um CV tipo Europass
- tenho um CV feito por mim
- tenho uma carta de motivação tipo
- por semana envio pelo menos um CV
- falei com os meus amigos para me informarem caso saibam de alguma oferta
- fui a uma entrevista de emprego
- fui a 3 ou mais entrevistas de emprego
- todos os dias vou aos sites de emprego
- 1 vez por semana vou a sites de emprego
- fui-me inscrever/estou inscrito no centro de emprego
- já frequentei cursos de formação
- outro: especificar _____

Que dificuldades encontra/encontrou na sua procura de emprego?

não respondem aos e-mails

ficam de me dar resposta e nunca dão

tenho qualificações a mais para o cargo

tenho qualificações a menos para o cargo

os horários propostos são muito rígidos

pedem-me horários de trabalho muito flexíveis

exigem carro e carta de condução e não tenho

não tem havido ofertas que se adequem às minhas competências

dizem-me que sou muito novo/a e não tenho experiência

dizem-me que tenho muita idade

não sou recebido/a no locais

outro: especificar _____

Por fim, diga-nos: o que o/a motiva a fazer parte deste projeto? Qual a sua expectativa?

**Anexo 2 - Quadro de seleção dos participantes/ Preenchido após entrevista inicial aos
candidatos**

Distrito de Coimbra

Nº	Selecionado/a		quest	Observações	nota
	Entrevista	Projeto			
1	Não	Não	S	Foi contactada para a entrevista (25.06.2014) – não compareceu	Excluída
2	Não	Não	S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista (Em princípio vai para um CEI)	Excluída
3			N	Convocada para entrevista 18.07.2014	
4			N	Convocada para entrevista 18.07.2014	
5	Não	Não	S	Já está a trabalhar	Excluída
6	Sim	Não	S	Foi selecionada após entrevista; Conseguiu trabalho (CEI)	Excluída
7	Sim	Não	S	Foi selecionada após entrevista; Começou funções de ASU e ficou indisponível para o projeto	Excluída
8			S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista	Não é possível contactar
9	Sim	Sim	S	Foi contactada para entrevista a 11.07.2014	Selecionada
10	Sim	Não	S	Não tem condições favoráveis à participação no projeto (tem uma pessoa dependente a cargo)	Excluído
11	Não	Não	S	Não foi possível contactar	Excluído
12	Sim	Não	S	Prioritário o acompanhamento psicológico	Excluído
13	Sim	Sim	S	Não compareceu às sessões de coaching	Excluído
14			S	Convocado para entrevista 18.07.2014	
15			S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista Aguarda estágio que já está no IEFP – tem competências mas não tem motivação	Não foi possível contactar
16	Não	Não	S	Foi contactada para 2 entrevistas (25.06.2014 e 4.7.2014) – não compareceu	Excluído
17	Não	Não	S	Começou a trabalhar	Excluída
18	Não	Não	S	Não foi possível contactar	Excluída
19	Sim	Sim	S	Começou a trabalhar	Fim de processo
20	Sim	Sim	S		Selecionada
21	Sim	Sim	S		Selecionada
22	Não	Não		(poderá estar a trabalhar))	Excluída
23	Lista de espera		S	Convocada para entrevista 18.07.2014	

24	Sim	Não	S	Na entrevista referiu não estar interessado em participar no projeto	Excluído
25	Sim	Sim	S	Foi contactado para entrevista a 11.07.2014	A aguardar
26	Lista de espera		S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista (problemas Psicológicos – Depressão Major)	A aguardar
27	Não	Não	S	Foi contactado para a entrevista (25.06.2014) – não compareceu	Excluído
28	Lista de espera		S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista (está a trabalhar?)	
29	Não		S	Não é possível contactar	Excluída
30	Não	Não	S	Foi contactado para a entrevista (25.06.2014) – não compareceu	Excluída
31	Não	Não	S	Foi contactado para 2 entrevistas (25.06.2014 e 4.7.2014) – não compareceu	Excluído
32	Sim	Sim	S		Selecionado
33	Não	Não	N	Não tem recursos económicos que lhe permitam deslocar-se ao local do projeto	Excluído
34	Lista de espera		S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista	Não foi possível contactar
35	Sim	Sim	S		A aguardar
36	Não	Não	S	Não se encontra no concelho durante o período do projeto	Excluída
37	Não		S	Começou a trabalhar	Excluída
38	Não	Não	S	Não é uma fase propícia para participar no projeto	Excluída
39	Não	Não	S	Não foi selecionado	Excluído
40	Sim	sim	S		Selecionado
41	Lista de espera		S	Ainda não foi selecionado/a para entrevista	Não foi possível contactar
42			S	Convocada para entrevista 18.07.2014	
43	Não	Não	S	Foi contactada para a entrevista mas não compareceu	Excluída
44	Sim	Não	S	Foi selecionado para o projeto mas impedimento na marcação de sessões	Excluído
45			S	Está a trabalhar	Excluído
46	Não	Não	S	Não foi possível contactar	Excluída
47	Não	Não	S	Não tem disponibilidade para participar	Excluída
48	Não	Não	S	Foi contactada para a entrevista (25.06.2014 e 11.7.2014) – não compareceu	Excluída
49			S	Convocada para entrevista 18.07.2014	
50	Sim	Não	S	Não reúne condições para participar	Excluída

Distrito da Guarda

Participante	Entrevistas 23 junho 2014	Seleção	Coach
Participante 1	Não compareceu à entrevista		
Participante 2	Sim	Selecionado para o Projeto	Sandra Ladeiro
Participante 3	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 4	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro
Participante 5	Sim	Conseguiu trabalho ainda antes de iniciar as sessões.	
Participante 6	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Participante 7	Sim	Lista de Espera	
Participante 8	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Participante 9	Não porque já está a trabalhar.		
Participante 10	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 11	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 12	Não compareceu à entrevista		
Participante 13	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro
Participante 14	Não mostrou disponibilidade para a entrevista		
Participante 15	Não compareceu à entrevista		
Participante 16	Sim	Selecionado para o Projeto	Patrícia Arrais
Participante 17	Sim	Lista de Espera	
Participante 18	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 19	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Participante 20	Sim	Lista de Espera	
Participante 21	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Participante 22	Sim	Lista de Espera	
Participante 23	Sim	Lista de Espera	
Participante 24	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 25	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro

**Coaching para a
Empregabilidade**

Participante 26	Não foi possível contactar para entrevista.		
Participante 27	Não compareceu à entrevista		
Participante 28	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 29	Não foi possível contactar para entrevista		
Participante 30	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro

Anexo 3 – Guião de entrevista para seleção dos participantes

GUIÃO DA ENTREVISTA

Nome: _____ Contacto: _____

1. Pode dizer-me, por palavras suas, em que consiste este projeto? O que lhe explicaram?

2. O que procura com este projeto?

Justifique: _____

3. Se pedisse a algumas pessoas que o/a conhecem bem para o/a descrever, o que diriam de si?

4. Conhece alguém que consegue atingir sempre os seus objetivos? S | N

Quem? _____

5. Arranjar emprego depende das suas competências? Ou depende mais da sua sorte?

6. Acredita que tem as competências necessárias para arranjar um trabalho mesmo no contexto de crise em que nos encontramos? S | T | N

Justifique: _____

7. Considera que o mercado de trabalho ainda tem lugar para si? S | T | N

Justifique: _____

8. Está pronto/a para fazer sacrifícios para conseguir arranjar um trabalho? S | T | N

Justifique: _____

9. Considera-se uma pessoa que se esforça por atingir os seus objetivos? S | T | N

Justifique: _____

10. Consegue lidar facilmente com mudanças na sua vida? S | T | N

Justifique: _____

11. Sente que é capaz de controlar a sua vida? S | T | N

Justifique: _____

12. Considera que por mais que tente, as coisas lhe correm sempre mal? S | T | N

Justifique: _____

13. Fica muito perturbado/a quando algo inesperado acontece? S | T | N

Justifique: _____

14. Considera que tem alguma limitação? S | T | N

Justifique: _____

15. O que tem impedido de ter um emprego?

Justifique: _____

16. Qual é o emprego que procura?

Justifique: _____

17. Como se imagina nesse emprego?

Justifique: _____

18. Neste momento o que é mais importante na sua vida além do emprego?

Justifique: _____

19. Quais são as características essenciais que procura num emprego?

Justifique: _____

20. Se hoje conseguisse encontrar um emprego, o que mudaria na sua vida?

Justifique: _____

Observações:

Anexo 4. Questionário de Avaliação – Aplicado logo após as sessões de Coaching

Questionário de Avaliação

Este questionário destina-se a recolher a opinião dos participantes da Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade”. Deve ser preenchido com total honestidade para permitir melhorar o nosso trabalho. Como é anónimo sinta-se à vontade para partilhar a sua opinião sincera. Muito obrigada pela sua colaboração!

Instruções: coloque um circulo na resposta que melhor reflete a sua opinião.

1. Este projeto teve impacto na sua vida, tendo em conta a sua situação atual?

Sim Não

Se sim, diga-nos como caracteriza esse impacto:

Impacto negativo	Pouco impacto	Algum impacto	Impacto positivo	Impacto muito positivo
1	2	3	4	5

126

2. De que forma este projeto melhorou a sua procura de trabalho?

Nada	Pouco	Alguma melhoria	Muita melhoria	Completamente
1	2	3	4	5

3. Com a participação neste projeto, aumentou as suas hipóteses de conseguir um emprego num futuro próximo (até 6 meses).

Discordo completamente	Não concordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
1	2	3	4	5

4. Adquiriu/melhorou as suas competências, o que vai permitir ter maior eficácia na procura de emprego.

Discordo completamente	Não concordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
1	2	3	4	5

5. A sua motivação para procurar emprego antes de participar neste projeto era:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

6. A sua motivação para procurar emprego depois de participar neste projeto é:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

7. Antes de participar neste projeto, a sua confiança, para procurar emprego era:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

127

8. Depois de participar neste projeto, a sua confiança, para procurar emprego é:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

9. Recomendaria esta metodologia a outras pessoas que procuram emprego?

Nem pensar	Provavelmente não	Talvez	Sim	Claro, sem dúvida
1	2	3	4	5

10. Em que medida este projeto contribuiu para a definição/melhoria do seu projeto de vida profissional?

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

Partilhe connosco a sua opinião, comentários e/ou sugestões:

Anexo 5. Questionário final de impacto a longo prazo – aplicado seis meses após a frequência das sessões de Coaching

Questionário | Avaliação do impacto do projeto a longo-prazo

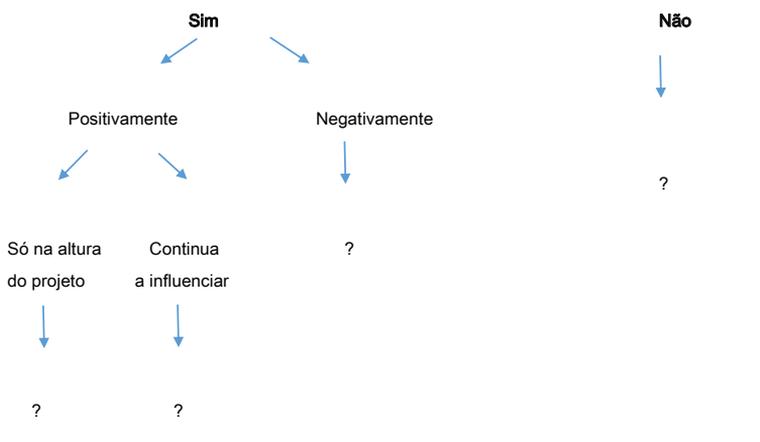
Passado aproximadamente meio ano do início da Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” da qual fez parte, continuamos interessadas em saber qual o real impacto que as sessões tiveram na sua vida, a um nível geral e, em particular, na componente da procura de trabalho. Habitualmente, quando lemos uma pergunta, a primeira resposta que surge na nossa cabeça é a que melhor descreve a nossa opinião, por isso, solicitamos que não reflita muito em cada questão. O motivo pelo qual lhe pedimos a maior honestidade e sinceridade servirá para melhorar a qualidade deste projeto e assim colocá-lo ao dispor de mais pessoas (mais uma vez, não estamos a avaliá-lo/a a si, nem às suas competências).

Resta-nos agradecer novamente a sua colaboração: Bem-haja!

1. Diga-nos, de que forma descreveria as sessões de Coaching para a empregabilidade.

129

2. As sessões de Coaching para a empregabilidade que frequentou influenciaram, de alguma forma, a sua situação de vida atual?



3. Qual o aspeto abordado nas sessões de Coaching que mais impacto teve/continua a ter, na sua vida atualmente?

4. De que forma a sua participação neste projeto melhorou a sua procura de trabalho?

Nada	Pouco	Alguma melhoria	Muita melhoria	Completamente
1	2	3	4	5

5. Por favor descreva concretamente o que mudou na sua procura de trabalho:

6. Desde que terminaram as sessões de Coaching que frequentou, conseguiu alguma evidência da melhoria das hipóteses em conseguir um trabalho? (Pode escolher mais do que uma opção)

- a) Elaborei o meu CV ____
- b) Fiz vários contactos com potenciais empregadores ____
- c) Enviei várias candidaturas espontâneas / Fui pedir emprego ____
- d) Responderam-me / Obtive resposta às minhas candidaturas ____
- e) Fui selecionado/a e/ou participei em entrevistas de trabalho ____
- f) Já desempenhei algumas funções laborais, ainda que pontualmente ____
- g) Consegui arranjar trabalho ____ (que tipo de trabalho _____)
- h) Elaborei um projeto pessoal/criei o meu próprio emprego, no qual continuo a trabalhar ____
- i) Aumentei a minha rede de contactos ____
- j) Melhorei as minhas competências de procura de trabalho ____ (especifique, por favor, quais: _____)
- k) Outras _____

7. Neste momento encontra-se empregado/a?

Sim (especificar)

Não

8. Este projeto teve aspetos positivos e aspetos a melhorar e que podem até ser considerados negativos. Por favor diga-nos na sua opinião quais foram:

Aspetos Positivos

A melhorar / Aspetos Negativos

9. Recomendaria esta metodologia a outras pessoas que procuram emprego?

Nem pensar	Provavelmente não	Talvez	Sim	Claro, sem dúvida
1	2	3	4	5

131

9.1. Queira, por favor, justificar porque é que recomendaria estas sessões a outras pessoas.

10. Por fim, queremos saber a sua opinião sobre a forma como podemos melhorar este projeto. O que pode ser alterado? O que deve ser mudado?

