



Sessões de Coaching para a Empregabilidade

2013 – 1º semestre

RELATÓRIO



ENQUADRAMENTO

Desde a sua génese que a EAPN Portugal, tem vindo a defender nos seus princípios orientadores e nas suas práticas, a participação ativa das pessoas que vivem em situação de pobreza e exclusão social, dando-lhes voz e produzindo ações para elas e com elas. O principal instrumento de aplicação desta tarefa, tem sido o que designamos por Conselho Consultivo Nacional (CCN), dinamizado através de grupos de trabalho locais ao nível distrital, que tem por objetivos específicos a planificação, desenvolvimento, monitorização e avaliação das ações que a EAPN promove no âmbito da Luta Contra a Pobreza e a Exclusão Social, tais como: campanhas de sensibilização, documentos de informação/recomendações sobre as políticas sociais, colaboração em estudos de investigação social e em vários eventos de âmbito local e nacional. A este objetivo acresce o da disseminação junto das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social de informação atualizada sobre o que se vai passando no país, na Europa e no mundo sobre as diversas problemáticas relacionadas com as políticas sociais de combate à pobreza e à exclusão social.

No âmbito deste Protocolo temos vindo a reforçar a componente informativa – também como instrumento de trabalho – para estes grupos de pessoas, no que respeita às diversas medidas sobre a empregabilidade e políticas ativas de emprego, de forma a facilitar a sua integração no mercado de trabalho, complementando assim a sua participação social e cívica, em conjunto com outro tipo de ações sobre outras questões, que possam reforçar as competências pessoais e sociais/relacionais.

É neste sentido que no presente ano pretendemos dar continuidade a um trabalho que tem vindo a ser realizado no âmbito deste protocolo, designadamente com as sessões de empregabilidade desenvolvidas no ano de 2011, bem como com os workshops de coaching para empregabilidade dinamizados em 2012.

A avaliação destas iniciativas pelos seus participantes, tem vindo a caracterizá-las como extremamente positivas e enriquecedoras, não apenas do ponto de vista do conhecimento adquirido, da possibilidade de reflexão e do vital incremento da auto-estima e de positividade, mas igualmente pela mobilização que este tipo de grupos proporciona, enquanto elementos reunidos em torno de uma problemática. Com efeito, produziram-se durante estas ações momentos verdadeiramente participativos e de exercício da cidadania.

Durante estas sessões, as situações de precariedade de muitas destas pessoas, foram retratadas através de testemunhos e depoimentos, que serviram para posteriores momentos de reflexão sobre temáticas extremamente relevantes como sejam as políticas ativas de emprego; crise económica e social; formação e qualificação ao longo da vida; capacidade empreendedora; apoios institucionais às pessoas que se encontram à procura de novo emprego ou de um primeiro emprego; posturas individuais face ao mercado de trabalho (marketing pessoal) entre outras.

A tomada de consciência de um conjunto de questões, desde logo numa lógica de responsabilização pelo rumo que cada um define para si e de auto conhecimento, revelou-se

central nos objetivos das sessões, sendo que se perceberam uma ampla gama de sentimentos e posturas, que variam consoante fatores como a idade, a formação, o meio geográfico e principalmente a história de vida de cada um, que condiciona naturalmente a postura face às atitudes a tomar, numa altura da vida menos positiva. É precisamente neste sentido que o objetivo de tomada de consciência é paralelo e simultâneo ao reforço de atitudes positivas e ao incremento, consciente, da auto-estima dos participantes.

Outro aspeto importante foi a “mensagem” deixada pelos participantes ao próprio IEFP, no sentido em que, ao tomar conhecimento da organização das sessões no âmbito de um protocolo entre a EAPN e o IEFP, os participantes demonstraram a importância que para eles assume um tratamento mais “individualizado” dos casos como o que acontece com estas sessões e que sentem ausente dos Centros de Emprego. Com a frequência destas sessões é transmitida uma consciência da abertura do próprio IEFP a metodologias mais participativas, encontrando igualmente aqui uma oportunidade para o conhecimento mais aprofundado de diretivas e medidas de apoio ao emprego por ele dinamizadas.

Perante todas as questões acima enunciadas, consideramos que este trabalho ainda se encontra a “meio termo”, no sentido em que entre as sugestões recolhidas foi significativamente enfatizada a pertinência e a vontade da continuidade das sessões pelos seus participantes. Dando resposta a este apelo, e reconhecendo que o contexto socioeconómico nacional do ano de 2013 continua fortemente marcado pela vulnerabilidade daqueles que não conseguem aceder ao mercado laboral, como nos têm vindo a revelar as taxas sempre crescentes de desemprego, estamos a dar continuidade a todo este trabalho de acompanhamento e de reforço da motivação de públicos vulneráveis.

Esta continuidade passa assim pela resposta às sugestões de ação deixadas pelos participantes na avaliação dos workshops de coaching para a empregabilidade de 2012, dinamizando por isso um novo conjunto de ações assentes nesta metodologia, dirigidas preferencialmente aos participantes já anteriormente envolvidos, numa lógica de criação de grupos locais de procura ativa de emprego. Abre-se no entanto a possibilidade de entrada de novos participantes, devidamente fundamentada ao nível local pelos Núcleos Distritais da EAPN e suas organizações parceiras, reforçando a importância da constituição de grupos com o máximo de 15 participantes por workshop, de modo a permitir a participação ativa de todos.

Na presente edição de 2013, as ações de coaching para a empregabilidade estão a ser desenvolvidas por um conjunto de 3 dinamizadores distintos, numa lógica de proximidade territorial e, desde logo, de conhecimento mais adequado dos contextos de intervenção. Este trabalho com dinamizadores plurais revela-se igualmente uma estratégia de reconfiguração das ações de coaching para a empregabilidade que pretendemos realizar em 2014, captando assim perspetivas plurais e contextos multifacetados para a mesma.

Neste sentido, face aos dinamizadores plurais, as sessões unem-se pelo mesmo objetivo geral, público-alvo e metodologia, mas orientam-se com objetivos específicos e programas distintos para cada dinamizador, os quais abaixo serão referidos, sendo notória uma linha condutora

entre todos, no que respeita ao trabalho de competências de empregabilidade e relacionais e à definição de objetivos.

OBJETIVO GERAL

Promover o desenvolvimento de competências pessoais e relacionais integrando-as na gestão de um projecto de empregabilidade.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ações dinamizadas em Porto e Aveiro por Núria Mendoza

- Fornecer técnicas e métodos de Coaching para o desenvolvimento de competências pessoais e relacionais
- Desenvolver a capacidade de desenhar objetivos inspiradores
- Proporcionar ferramentas para a auto motivação e adoção de uma atitude diferenciadora face ao mercado de trabalho atual
- Dotar os participantes de flexibilidade comportamental

Ações dinamizadas em Santarém, Coimbra e Viseu por Georgette Lima

- Saber apresentar-se (saber ser);
- Saber adaptar o comportamento a um contexto profissional (distância de conforto);
- Saber definir objetivos com critérios de sucesso e prazo (saber vir a ser);
- Desenvolver capacidades para melhorar o seu desempenho (competências);
- Alcançar o objectivo pretendido;
- Conduzir um projecto de empregabilidade com sucesso num prazo de 6 meses a 1 ano.

Ação dinamizada em Faro por Ana Lima

- Reflectir acerca das suas características e competências pessoais e profissionais
- Ter a percepção das situações internas que bloqueiam o sucesso
- Reflectir sobre a motivação profissional
- Formular objectivos
- Traçar o plano de procura de emprego
- Ter a noção da importância do estabelecimento de rede de contactos
- Estabelecer âncoras positivas no processo de procura de emprego

PÚBLICO-ALVO

Pessoas em situação de pobreza e de exclusão social, em situação de desemprego, por um período não superior a 4 anos

METODOLOGIA

Metodologia interrogativa, interactiva e expositiva, através de exercícios práticos, observação e dinâmicas adaptadas ao grupo.

PROGRAMA DAS SESSÕES

Ações dinamizadas em Porto e Aveiro por Núria Mendoza	
10h	Recepção aos participantes Apresentação do grupo Apresentação do plano de sessão e os seus objectivos
10:30h	Introdução Conceito de Coaching Principais aspetos do Coaching face à empregabilidade
11:30h	Pausa para café
11.45h	Desenvolvimento (...) A arte de definir objetivos inspiradores O triângulo das competências: as ferramentas, o conhecimento e a atitude
13.00h	Almoço
14.00h	(...) Desenvolvimento A roda das atitudes- auto analise Dicas de auto coaching para desenvolver competências e atitudes positivas
16.30h	Conclusão <i>(através de dinâmica adaptada ao grupo)</i> Reflexão sobre as principais vantagens do uso das dicas na abertura para o mercado de trabalho Desenvolvimento de planos de ação individuais
17h30	Encerramento da sessão

Ações dinamizadas em Santarém, Coimbra e Viseu por Georgette Lima
<p>O que é o Coaching? Porquê o Coaching?</p> <p>Como utilizar o Coaching na procura de emprego e com que resultados?</p>
“Auto-retrato em dois minutos e 7 pontos”, segundo Ives Maire du Poset
A linha do tempo e ancoragem de recurso
Intervisão
Projecto de empregabilidade
Conclusões

Ação dinamizada em Faro por Ana Lima	
9.30h	Recepção aos participantes Apresentação do grupo Apresentação do plano de sessão e os seus objectivos
10h	1.Auto-avaliação do perfil de competências pessoais e profissionais
10.45h	2. Interferência das questões ligadas à identidade que bloqueiam o sucesso 2.1. Crenças, convicções e valores
11.30h	Pausa para café
11.45h	3.Motivações e formulação de objectivos 4.Grelhas e modelos de intervenção direccionados para resultados individuais e organizacionais: 4.1.Modelo S.C.O.R.E. 4.2.Modelo GROW
13.00h	Almoço
14.00h	5. A importância das posições perceptivas face à situação laboral 6.Plano de acção para a procura activa de emprego 6.1.Linha do tempo
16.00h	7.Exploração de recursos e como potenciar a rede de contactos 8. Estabelecimento e tipos de âncoras, para atingir de forma eficaz os objectivos
17h30	Encerramento da sessão

ESTRUTURA DAS SESSÕES

As sessões são apresentadas de uma forma simples e direta, e invariavelmente incluem algumas palavras de boas – vindas e uma breve explicitação dos objectivos por parte da equipa da EAPN, esclarecendo desde o início a realização das sessões no âmbito do protocolo com o IEFP.

Dadas as características inerentes à técnica de coaching e à importância que para esta assume o envolvimento e predisposição dos seus participantes, as sessões iniciam-se desde logo a partir de dinâmicas de “quebra-gelo” e de apresentações coletivas, as quais constituem desde logo uma dimensão de trabalho das ações visto serem feitas com base nas competências e, geralmente, em situação de “entrevista” em grupos de participantes.

Os momentos da sessão, definidos nos programas, são trabalhados de acordo com os ritmos e orientações que a própria partilha dos grupos permite.

Após estas dinâmicas, a sessão é concluída com a recolha pelo dinamizador daquilo que cada um dos participantes leva consigo da sessão, numa clara lógica de avaliação de resultados.

Por último, a equipa da EAPN dá algumas palavras de encerramento da sessão sistematizando brevemente alguns dos conteúdos partilhados ao longo do dia, apelando igualmente ao preenchimento do inquérito de avaliação da iniciativa presente na documentação distribuída.

CALENDARIZAÇÃO, LOCAIS E PARTICIPANTES DAS SESSÕES

Data	Local	Nº de participantes por distrito	Nº total de participantes
19 Abril	Évora, IEFP	Évora (8) Portalegre (2)	10
9 Maio	Porto, auditório da EAPN Portugal	Porto (8) Viana do Castelo (5) Braga (1)	14
10 Maio	Faro – Universidade do Algarve	Faro (11)	11
12 Junho	Coimbra, Casa de Formação Cristã	Santarém (3) Coimbra (3) Leiria (3)	9
13 Junho	Viseu, IEFP	Viseu (5) Guarda (5) Castelo Branco (3)	13
20 Junho	Aveiro, Núcleo distrital da EAPN Portugal	Aveiro (9)	9
			66

CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES NO CONJUNTO DAS SESSÕES

As 6 sessões de coaching para a empregabilidade previstas e realizadas no primeiro semestre de 2013 contaram com o envolvimento de 66 participantes, resultando assim numa participação média de 11 pessoas por cada sessão. No processo de mobilização foi utilizado um sistema “misto” de convocação informal, através dos Conselhos Locais do Conselho Consultivo Nacional, convocando-se todos os elementos destes grupos locais e por outro lado a utilização através de parceiros (associados ou não) que trabalham diretamente com este tipo de públicos e problemáticas (GIP's, Equipas do RSI, etc). Este processo de convocação tem obedecido a uma lógica de participação voluntária e espontânea, onde através de uma primeira abordagem e explicitação dos objectivos das sessões as pessoas são convidadas à participação.

Definindo o perfil dos 66 participantes, importa referir que destes 23 eram homens e 43 mulheres. Embora a amostra seja ligeiramente menor do que a prevista inicialmente – cerca de 75 pessoas – ela é sobretudo significativa, na sua amplitude, no que respeita a idades, situação face ao emprego, habilitações literárias e profissionais e sobretudo no trabalho desenvolvido face às questões apresentadas e às conclusões dos workshops, como se poderá constatar com a tabela e respetiva análise abaixo. Destacamos desde já que esta opção por um menor número de participantes é, por si só, uma opção estratégica, visto que a metodologia se revela mais eficiente quando dinamizada em grupos de menor dimensão, tal como a experiência e os animadores nos têm vindo a demonstrar.

Tabela nº 1

Idade		Escolaridade		Situação face ao emprego	
20-30	11	Não sabe ler e escrever	1	Estudante	1
30-40	18	Sabe ler e escrever, mas não possui nenhum nível de escolaridade	0	Procura 1º Emprego	3
40-50	22	1º Ciclo Ensino Básico	7	Desempregado <12 meses	23
50-60	10	2º Ciclo Ensino Básico	5	Desempregado > 12 meses	35
60-70	5	3º Ciclo Ensino Básico	14	Empregado por conta de outrem	2
Sexo		Ensino Secundário	16	Outra	3
Feminino	43	Ensino Técnico-Profissional			
Masculino	23	Ensino Universitário	18		

Sendo no entanto uma amostra relativamente equilibrada face ao género (65% feminino e 35% masculino), o mesmo se pode dizer relativamente à distribuição por escalões etários: no escalão dos 20 aos 30 anos, verificou-se a presença de 11 indivíduos (cerca de 17%), entre os

30 e 40 anos contamos com a presença de 18 indivíduos (cerca de 23%), 22 no escalão dos 40 aos 50 anos (33 %), 10 no escalão dos 50 aos 60 anos (15%), 5 no de 60 aos 70 anos (8%). Neste sentido estiveram representados todos os escalões etários, com especial significado no que respeita à vida ativa laboral. Reconhecendo o forte crescimento do desemprego jovem, e numa lógica de complementaridade das atividades inerentes ao presente protocolo, visto que outros eixos apostarão mais na empregabilidade desta faixa etária, as presentes sessões incidiram no trabalho de competências de faixas etárias nas quais as oportunidades de contacto com estas metodologias são menores, como é o caso das pessoas acima dos 40 anos de idade, ainda com fortes necessidades de retorno ao mercado de trabalho.

Relativamente à situação face ao emprego, a grande maioria encontrava-se numa situação de desemprego, apenas 2 indivíduos (3%) se encontravam empregados. Dos 48 em situação de desemprego, 35 eram desempregados de longa duração (53% dos participantes), 23 desempregados há menos de um ano (35%) e 3 à procura do primeiro emprego. De notar que a maioria dos participantes beneficiavam de Rendimento Social de Inserção, de Subsídio de Desemprego ou Subsídio Social de Desemprego, com exceção dos participantes com curso superior, a maioria dos quais sem qualquer prestação social.

No que respeita às habilitações literárias, obtivemos uma amostra igualmente heterogénea: 1 pessoa não sabia ler nem escrever, 7 pessoas (11%) possuíam apenas o 1º ciclo do ensino básico, 5 pessoas (cerca de 8 %) o 2º ciclo, outras 14 (21%), o 3º ciclo, 17 pessoas (26%) tinham completado o 12º ano (cerca de 26%), 4 pessoas (6%) possuíam um curso técnico-profissional e 18 participantes (27%) possuíam um nível de ensino universitário.

Denota-se assim que 41% dos participantes possuíam níveis de escolaridade apenas até à escolaridade mínima obrigatória, mas 27% destes completaram o ensino superior. Estamos assim perante um perfil dos públicos desempregados tanto de baixas qualificações, como de públicos qualificados, principalmente jovens, que vivem cada vez mais realidades de desemprego.

Face a esta amostra, poderemos concluir que ela é bastante significativa relativamente à situação laboral no nosso país, ela é sobretudo bem equilibrada e bem distribuída pela população em idade ativa, apresentando uma distribuição heterogénea do ponto de vista das habilitações literárias, concentrada nos escalões intermédios de idade, e composta duma maneira equilibrada face ao género, o que de uma forma geral não se afasta muito da realidade da população ativa portuguesa. Relativamente à situação face ao mercado de trabalho, ela é sobretudo composta por pessoas desempregadas, com uma percentagem significativa de desempregados de longa duração.

No entanto, esta composição não foi calculada de uma forma premeditada, uma vez que o processo de seleção obedece mais a uma lógica de “convite à participação” e não a uma lógica de “obrigar compulsivamente” as pessoas que se encontram numa situação de desemprego a frequentar estas sessões. Contudo existem algumas exceções que convém assinalar:

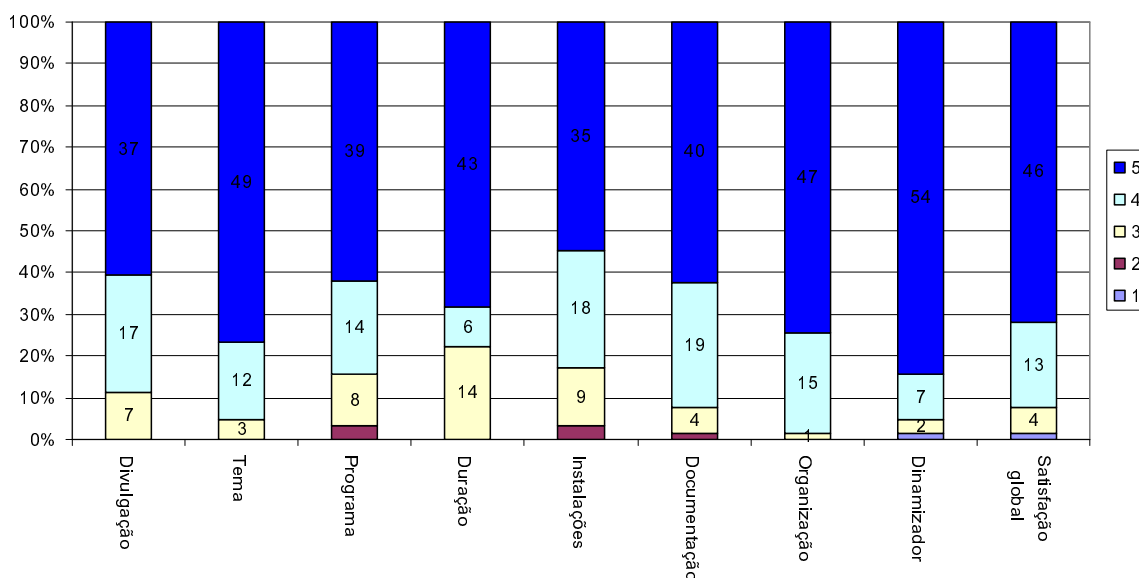
1º - Tal como já se referiu, esta amostra é composta, fundamentalmente por pessoas que de livre e espontânea vontade e mediante convite formulado pelas diversas entidades que colaboraram neste projeto, decidem participar. No entanto, houve sempre a preocupação de mobilizar os membros dos Grupos Locais do Conselho consultivo Nacional da EAPN, como forma de os informar e sensibilizar para este tipo de questões, uma vez que muitos deles são também públicos em situação de precariedade face ao mercado laboral.

2º - A composição da amostra, apresentando-se significativa em relação à sua representatividade, face à população ativa, não obedeceu a nenhum critério específico na sua fase de seleção. No entanto, houve sempre que possível – por parte dos técnicos responsáveis pelos núcleos distritais da EAPN Portugal, que dinamizam os Grupos Locais do CCN – em compor os grupos de acordo com algum equilíbrio do ponto de vista do género, idade, usufruto de subsídios ou ainda situação face ao emprego. Destaque-se que o perfil de participantes incidiu, preferencialmente, em pessoas desempregadas até há 3 anos. Esta opção passa pela própria metodologia, a qual com uma intervenção de curta duração (como a prevista), não tem efeitos tão significativos em desempregados de mais longa duração, nos quais as competências a trabalhar serão, necessariamente, em maior número.

3º - Destaque-se, no caso de Aveiro, o interesse manifestado pelo Centro de Emprego local para o encaminhamento de pessoas inscritas no mesmo. Face a experiências anteriores de participação de membros presentes apenas por uma lógica compulsiva de convocatória, solicitamos uma apresentação prévia da metodologia a um conjunto de pessoas convocadas, de forma a estas manifestarem o seu interesse devidamente informadas. Estas sessões de esclarecimento contaram com 59 participantes. De entre estes, vários não dispunham do perfil adequado à sessão e apenas 17 realizaram a sua inscrição, tendo sido posteriormente seleccionados 15 participantes dado ser o limite para uma adequada rentabilização da sessão.

A avaliação das sessões esteve presente em todas elas no seu final de modo informal dirigido pelo coacher solicitando a cada um dos participantes breves palavras sobre o que retiraram da experiência vivida nestas sessões. A par com esta avaliação, foi igualmente entregue um inquérito de avaliação de carácter mais estruturado do qual apresentamos de seguida os resultados. A avaliação que aqui se sistematiza reúne a opinião de 64 dos 66 participantes nas 6 sessões de coaching (14 no Porto, 9 em Évora, 11 em Faro, 9 em Coimbra, 13 em Viseu e 8 em Aveiro).

**Gráfico 1 - Avaliação de vários indicadores
- sessões de coaching para a empregabilidade**



Tendo em conta o Gráfico 1 acima presente, importa salientar que foi solicitada para cada uma das variáveis uma avaliação com referência numa escala ascendente de 1 (-) a 5 (+). Neste sentido, os dados permitem-nos concluir por uma avaliação significativamente positiva de praticamente todos os indicadores assumidos, a qual se denota, designadamente, na satisfação global face à sessão na qual 46 dos 66 inquiridos (70%) revelam um grau de satisfação total.

Os indicadores que nos demonstram necessidades de melhoria passam pela duração da sessão, situação que aliás se evidencia nas respostas abertas, de seguida referidas, em que se encontra a referência à duração reduzida da sessão enquanto aspeto negativo da mesma, bem como à sugestão da continuidade das sessões.

Destaque-se igualmente uma avaliação extremamente positiva do dinamizador, do tema e da organização.

Para além das questões já analisadas o questionário contemplou ainda duas abertas, a primeira sobre aspetos positivos e/ou negativos e outra de sugestões de temas para iniciativas futuras.

Assim, sobre aspetos positivos ou negativos, bem como as sugestões partilhadas, as questões referidas encontram-se sistematizadas nas tabelas abaixo.

Tabela nº 2 – Aspetos positivos	Qt
Aquisição de conhecimentos práticos para vida profissional e pessoal	14
Dinamizadora da ação muito esclarecedora e de bom relacionamento	9
Reforço da positividade	7
Dinamizadora da ação flexível a todos os participantes	4
Reforço da rede de contactos	2
Dinâmica de interação no grupo muito positiva	2
Sessão Brilhante	2
Ferramentas para maior concretização de objetivos profissionais	2
Partilha de experiências	2
Focalização de objetivos e definição de metas	2
Dinamizadora muito motivadora	2
Oportunidade de reflexão	2
Forte ligação da teoria com a prática	1
Dinamizadora da ação muito esclarecedora	1
Atualidade e necessidade do tema	1
Dinamização do grupo adequada	1
Reavaliação de competências	1
Participação e escuta ativa do grupo	1
Metodologia	1
Documentação	1
Adequação do programa aos participantes e respeito pela individualidade de cada um	1
Aquisição de ferramentas de reflexão pessoal e profissional e de tomada de decisão	1
Aumento da motivação e auto estima	1
Reforço da persistência	1
Trabalho incisivo nas atitudes e competências	1
Tema pertinente	1

Tabela nº 3 – Aspetos negativos	Qt
Reduzida duração da Ação	13
Pouca empatia da formadora com formandos (Faro)	1
Fraca qualidade da projeção (Faro)	1
Falta de ofertas de trabalho	1
Possibilidade de maior ligação com os materiais de apoio distribuídos	1
Longo período até próxima ação	1
Horário de almoço tardio (Aveiro)	1

Tabela nº 4 – Sugestões de temas	Qt
Continuação ações coaching para empregabilidade	18
Continuação ações coaching para empregabilidade temáticas	2
Comunidades ciganas (fomentar a instrução)	2
Continuação ações coaching para empregabilidade com grupos mais uniformes	18
Agricultura biológica e energias renováveis	2
Continuação ações coaching para empregabilidade com grupos mais uniformes em qualificações	2
Continuação ações coaching para empregabilidade, incidindo em como manter a vida ativa	1
Como ser um agente de mudança	1
Cidadania e participação pública/ Empreendedorismo Jovem	1
Desemprego: a situação atual do país	1
Continuação ações coaching para empregabilidade com maior abrangência de locais	1
União familiar	1
Capacitação de jovens	1
Discriminação social etária	1
Continuação ações coaching para empregabilidade para trabalho mais personalizado	1
Continuação ações coaching para empregabilidade (Da teoria à ação)	1
Ações de coaching para empreendedorismo	1
Vendas	1
Motivação	1
Apoio aos idosos e crianças em risco	1
Línguas	1