



ATIVAR COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE

Relatório de Projeto 2016



Índice

Índice	3
Enquadramento.....	5
Objetivos	7
CLICK EM 4 PASSOS.....	9
FASE 1 SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE PARTICIPANTES E CONSTITUIÇÃO DE PARCERIAS.....	10
FASE 2 COACHING PARA A EMPREGABILIDADE E PREPARAÇÃO DAS MENTORIAS PROFISSIONAIS.....	13
FASE 3 MENTORIAS PROFISSIONAIS	18
FASE 4 ACOMPANHAMENTO PÓS MENTORIAS PROFISSIONAIS.....	26
AVALIAÇÃO DO PROJETO	30
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	41
ANEXOS	45

Enquadramento

O contexto de desemprego estrutural de âmbito mais abrangente e igualmente local revela desde logo o enquadramento da necessidade social a que vimos dar resposta através do projeto Click, integrado num acordo de cooperação entre a EAPN Portugal e o IEF, suas entidades promotoras e financiadoras.

Reportando a dados da fase da planificação do período de projeto que aqui relatamos, a taxa de desemprego em Portugal situa-se nos 13,7% = 712,9 mil pessoas desempregadas dos 25 aos 64 anos. Este fenómeno tem adquirido um cariz estrutural especialmente no desemprego jovem 34,5% e também no desemprego de longa duração 8,4%. É de salientar que o desemprego desde 2008 (7,6%) tem vindo a aumentar significativamente até 2013 (16,2%) registando-se uma queda para os referidos 13,7%¹.

O desemprego é um problema individual e social. Enquanto problema individual para os que procuram emprego e não encontram, verifica-se uma perda dos seus rendimentos e das suas famílias, potenciando fenómenos de pobreza e exclusão social. Ainda na esfera individual o desemprego contribui para uma quebra das rotinas diárias de trabalho e da esfera relacional e consequentemente de capital social, bem como do bem-estar pessoal e familiar. Quanto mais prolongada for no tempo a experiência de desemprego, atendendo às histórias de vida, à idade e ao género, maior será a probabilidade de agravamento das condições de vida e empobrecimento, assim como a perda de auto-estima, despoletando em algumas situações quadros depressivos e aumento da doença mental. Importa também referir que as crianças enquanto elementos integrados no seio familiar registaram um aumento do risco de pobreza ou exclusão, tendo passado de uma taxa de 27,8%, em 2011, para 31,6%, em 2012.² O desemprego na sua dimensão social é antes de mais um desperdício das capacidades de trabalho da geração mais qualificada que o país conseguiu até à data, com consequências a médio e longo prazo. A falta de oferta de trabalho interna originou elevadas taxas de emigração da população portuguesa que remontam ao período da década de 1960, sendo de destacar que esta saída da população em idade activa revela repercussões na baixa da natalidade e desenvolvimento do país. Em suma, o desemprego enquanto problema individual e social carece de resposta a curto prazo e de um planeamento a longo prazo de medidas integradas que garantam a coesão e justiça social.

Respondendo a este desafio conjuntural, em 2014, a EAPN Portugal desenvolveu o projeto CLICK, enquanto projeto-piloto, na região de Águeda. Decorrente desta fase e da sua avaliação positiva, 2015 foi o ano de alargamento do projeto a outros territórios e grupos³.

Objetivando e clarificando impactos, através do projeto Click, a EAPN Portugal foi uma das 10 entidades contempladas com o Programa Impacto Social 2015 (de entre 117 candidatas) promovido pela CASES e a

¹ Fontes/Entidades: INE, PORDATA Última actualização: 2015-07-03

² INE

³ Ver Ciclo do Projeto Click no Anexo 1.

Fundação Montepio, o qual pretende capacitar as entidades da economia social para que as mesmas analisem e apresentem o potencial de impacto dos seus projetos, utilizando a metodologia SROI (Social Return on Investment) para a demonstração de retorno do investimento efetuado. Terminada a análise prototípica de impacto do CLICK, o valor social gerado pela intervenção é de 1:2,18, ou seja, por cada euro investido obtém-se um retorno social de 2,18€. Do retorno social obtido, verifica-se que a maioria dos benefícios gerados é sentida, maioritariamente, pelo grupo alvo de desempregados (55%), remetendo estes para as mudanças ao nível da maior eficácia e proatividade na procura de trabalho e aumento da autoestima e bem-estar social. Segue-se depois um retorno significativo também para o tecido empregador (39%), principalmente no reconhecimento da sua maior abertura para a responsabilidade social e a melhoria da eficácia no recrutamento. Face ao exposto, a análise de impacto prototípica do CLICK, permitiu verificar que o retorno social da sua intervenção é positivo, com a perspetiva de aumentar num curto- médio prazo face à integração de novas parcerias, e que a metodologia utilizada é robusta, podendo ser replicada em outros territórios, de modo a chegarmos a mais pessoas em situação de vulnerabilidade e a mais potenciais entidades empregadoras.

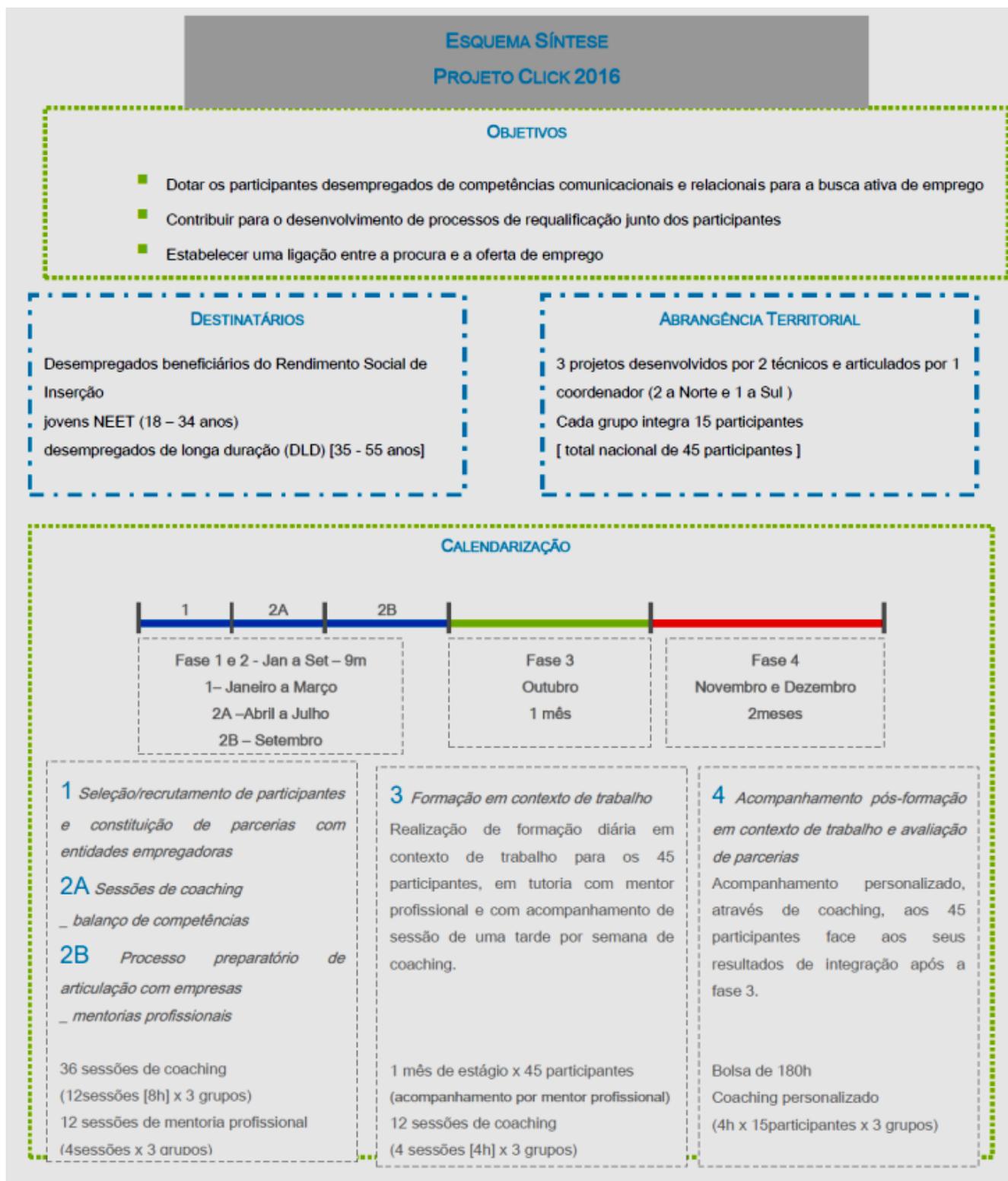
Esta análise de impacto foi apresentada a 30 de Junho de 2015, na Conferência Internacional do Impacto Social, a um painel de potenciais parceiros e investidores, que demonstraram interesse no projeto e elogiaram a sua metodologia, destacando-se, designadamente, a presença da Fundação Montepio, da CASES, do responsável pelo Portugal Inovação Social, da Unicer e da Delta.

Com base neste percurso do projeto, destacamos que a proposta apresentada para 2016 se reveste de uma lógica de rentabilização dos conhecimentos adquiridos nos anos anteriores, permitindo uma replicação devidamente reconfigurada do projeto, da qual se destacam algumas diferenças estruturantes ao nível da intervenção em territórios plurais, da focalização dos públicos-alvo, da intensificação da articulação com o tecido empregador (lógicas de mentoria profissional) e ainda da intensificação e da personalização dos processos de coaching.

Objetivos

- 1)** Dotar os participantes desempregados de competências comunicacionais e relacionais para a busca ativa de emprego;
- 2)** Contribuir para o desenvolvimento de processos de requalificação junto dos participantes;
- 3)** Estabelecer uma ligação entre a procura e a oferta de emprego:
 - Desenvolver práticas no âmbito da Cidadania Empresarial e Organizacional e da Responsabilidade social das Empresas e Organizações
 - Auscultar as necessidades em termos de procura/oferta no mercado laboral, articulando com o IEFPP local as ações de formação profissional e a sua adaptação às necessidades laborais dos empregadores locais.
 - Desenvolver lógicas de “mentoria profissional”, formação em contexto de trabalho e acompanhamento pós-formação, promovendo um processo de efetiva integração sócio-laboral dos participantes.

Esquema Síntese do Projeto

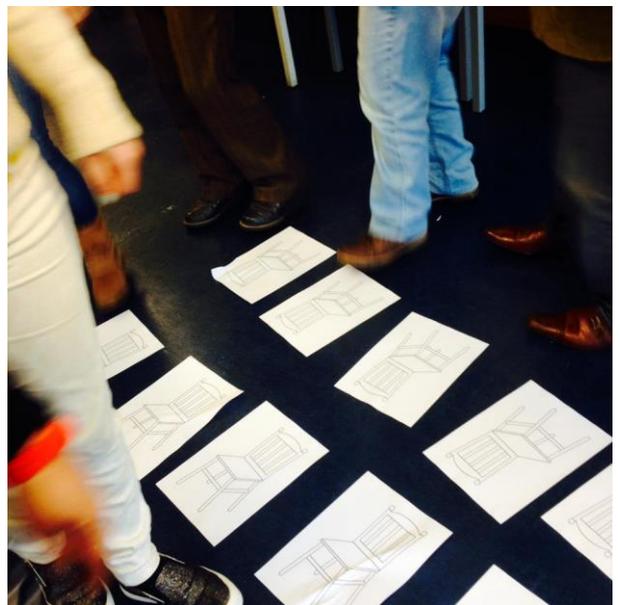


CLICK

EM

4 PASSOS





SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE PARTICIPANTES E CONSTITUIÇÃO DE PARCERIAS

FASE 1

No que respeita à **primeira atividade do projeto Click**, o **processo de seleção/recrutamento de participantes** viu-se concluído no primeiro trimestre para os grupos de Maia e VNGaia e prolongou-se em Abril no caso do grupo de Sintra, dado o recrutamento da técnica responsável por este território ter estado dependente da aprovação orçamental do Acordo que apenas ocorreu em final de Março. Quanto à constituição de parcerias com potenciais entidades empregadoras, o primeiro semestre consolidou toda a parceria com o grupo de empresas Trivalor, havendo ainda lugar a novas parcerias que se realizaram no 4º trimestre, no âmbito da iniciativa Click de Saída (processo relatado na quarta atividade).

O processo de seleção dos participantes realizou-se em estreita parceria com a Segurança Social através dos NLIs – Núcleos Locais de Inserção (Gaia, Maia e Sintra), tendo sido realizadas três reuniões de apresentação do projecto (Gaia_ 2 Mar; Maia_8 Mar; Sintra_8 Abr) e sinalização de participantes beneficiários de RSI, a desenvolver com jovens NEET e DLD. Neste sentido, os técnicos de RSI procederam ao envio de 105 fichas de pré-seleção de potenciais participantes (30 Gaia e 30 Maia, 45 Sintra) culminando o processo com a realização de 84 entrevistas individuais (28 [3 faltas] Gaia [15, 16 e 17 Mar]; 28 [4 faltas] na Maia [22 e 23 Mar]; 29 [16 faltas] Sintra [16, 17 e 18 Maio]). A avaliação dos participantes teve como base a ficha de pré-seleção e a entrevista. Nos casos que suscitaram dúvidas foi devidamente articulado com os respetivos técnicos de acompanhamento. Finalmente, foram comunicados os resultados telefonicamente a cada um dos participantes selecionados (15 em cada um dos locais), assim como aos participantes não selecionados tendo por base os critérios de selecção estipulados. De igual modo, foi comunicado por e-mail aos parceiros envolvidos - NLIs e centros de emprego de Gaia, Maia e Sintra.

De sublinhar ainda a realização de 4 reuniões preparatórias com IEFP (Del. Reg. Norte_17 Fev; CE Gaia_26 Fev; CE Maia_2 Mar; CE Sintra_8 Abr.) para a apresentação do projecto tendo sido estabelecido uma boa articulação logística e técnica garantindo condições para o desenvolvimento integral do projecto, designadamente através da nomeação de um técnico de acompanhamento em cada território.

Destacamos ainda desta fase preparatória, a realização de duas reuniões com as dinamizadoras das sessões (Gaia e Maia a 24 de março e Sintra a 14 de Abril). Estas objetivaram o conhecimento prévio dos grupos de participantes selecionados, os objetivos da planificação das primeiras sessões e a recolha de contributos para o balanço de competências e Manual Click⁴.

No que diz respeito à **constituição de parcerias com as entidades empregadoras** teve lugar na fase inicial a realização de 2 reuniões (29 Jan; 24 Fev) com o grupo de empresas Trivalor para planificação e articulação conjunta do projeto. Nestas reuniões trabalhou-se a identificação do perfil dos participantes e perfil de posto requisitado nas empresas; identificação das empresas e respetivos mentores profissionais a envolver; definição de uma reunião de apresentação do projeto a empresas e mentores profissionais; sessões semanais de mentoria profissional articuladas com formação interna disponível nas empresas; formação em posto de trabalho resultante no acompanhamento dos participantes integrados e não integrados por diferentes lógicas de coaching, de acordo

⁴ O Manual encontra-se no anexo 2 disponível online em www.click.eapn.pt/ficheiro/Click_Manual2016.pdf .

com uma avaliação conjunta com os mentores profissionais. Por sua vez, o quarto trimestre foi o período de efetivação da parceria com as empresas do grupo Trivalor, conforme indicaremos abaixo no relatório da mentoria profissional. Foi igualmente nesta fase que desenvolvemos novas parcerias com entidades mobilizadas para a fase pós-mentoria profissional, como apresentaremos no relatório desta fase, mais abaixo.

Não tendo lugar em Plano de Ação, do formato de articulação contínua com os parceiros Segurança Social e IEFP, cabe aqui indicar alguns processos a este nível, destacando que estes se tratam de parceiros transversais do projeto. Após a conclusão das 4 sessões de coaching dedicadas ao balanço de competências (integradas na fase 2A), foi realizado um perfil síntese dos 15 participantes selecionados em cada um dos grupos, bem como um breve registo de informações sobre os potenciais participantes entrevistados mas não selecionados. Estas informações foram partilhadas em reunião com as equipas de NLI, (Gai_ 8 Jun; Maia_ 14 Jun e Sintra agendada para 5 Ago) objetivando aqui um acompanhamento mais integral e partilhado dos processos dos 15 participantes de cada grupo, assim como algumas orientações no que respeita aos não selecionados. Tiveram também lugar reuniões com os técnicos de acompanhamento do IEFP (Gaia_ 16 Mai; Maia_ 13 Jun, Sintra agendada para 5 Ago) com os objetivos acima referidos no âmbito do NLI, sendo neste parceiro mais reforçada a questão da orientação formativa. No caso dos 15 participantes de cada grupo, foram analisadas possibilidades formativas de conciliação com o projeto Click. Nos potenciais participantes entrevistados mas não selecionados, foram apresentados os seus interesses formativos e firmado o compromisso de agendamento de atendimentos personalizados pelos técnicos de acompanhamento do IEFP de cada um dos territórios.

Em articulação direta com a Segurança Social foi igualmente ativada no quarto trimestre uma parceria com a organização “Mundo a Sorrir”, permitindo, através da mesma, desenvolver o apoio em saúde oral a 17 participantes do projeto, os que revelaram necessidades mais prementes.

Resultados atingidos

- 5 de 6 reuniões com equipas dos NLI para seleção de participantes
- 84 entrevistas realizadas para recrutamento de 45 participantes face a 60 entrevistas previstas
- 2 de 6 reuniões previstas com entidades empregadoras nos territórios de abrangência dos projetos, dado a parceria ser estabelecida com um grupo empresarial
- Parceria com o grupo empresarial Trivalor, o qual agrega um conjunto de 20 empresas nacionais de média/grande dimensão face à previsão de 3 parcerias com empresas/organizações de média/grande dimensão nos territórios de abrangência dos projetos
- Estabelecimento de 3 parcerias com Centros de Emprego e Formação Profissional (Gaia, Maia e Sintra) na mediação com tecido empregador, tal como previsto e realização de 5 reuniões neste âmbito.
- Parceria com Mundo a Sorrir para apoio em saúde oral a 17 participantes inscritos



COACHING PARA A EMPREGABILIDADE E PREPARAÇÃO DAS MENTORIAS PROFISSIONAIS

FASE 2

No que concerne à **segunda atividade** do projeto, ela subdivide-se em 2 fases.

Uma primeira fase respeita ao **desenvolvimento das sessões de coaching** (fase 2A) o primeiro semestre marcou-se por todo o processo de preparação das mesmas, já sistematizado na atividade anterior.

No que respeita à concretização das sessões, realizaram-se ao longo do ano as 36 sessões de coaching previstas, 12 em cada um dos grupos.

Em termos de assiduidade, verifica-se uma taxa de presença de 73% do total de participantes nas 36 sessões realizadas face a uma previsão de pelo menos 80% das 45 pessoas em todas as sessões. Assim, em VNGaia, realizaram-se 12 sessões contando com 146 presenças das 144 previstas (81%). Na Maia realizaram-se 12 sessões contando com 139 presenças das 144 previstas (77%). Em Sintra realizaram-se 12 sessões contando com 121 presenças das 144 presenças previstas (67%).

Em relação aos conteúdos programáticos trabalhados no conjunto das sessões realizadas, destaca-se que nas primeiras quatro sessões, em todos os grupos, foi trabalhado o balanço de competências⁵, com dinâmicas distintas e adaptadas a cada perfil de grupo.

Após estas 4 sessões as restantes foram igualmente desenvolvidas com dinâmicas adaptadas a cada grupo mas, globalmente, versaram os seguintes conteúdos: a comunicação na busca ativa de emprego (designadamente através do modelo comportamental DISC [Dominância (D) , Influência (I) , Estabilidade (S) e Conformidade (C)]; a elaboração de CV e carta de apresentação; a preparação para entrevistas; a definição de objetivos e a automotivação. Na sétima sessão de todos os grupos foi também aplicado o inquérito de avaliação intermédia aos participantes e dinamizadoras dos projetos. Os dados foram devidamente trabalhados e posteriormente comparados com a avaliação final, tendo lugar a uma apresentação detalhada em relatório final do projeto.

Após a fase intermédia, foram trabalhados conteúdos relacionados com temáticas como a criatividade, a automotivação, a gestão da comunicação (trabalhando questões de linguagem e princípios de influência). O mês de setembro foi significativamente dedicado à preparação para as mentorias profissionais, implicando conteúdos de gestão de expectativas face a este contacto com as empresas⁶.

Relativamente à **composição dos grupos de participantes** nos 3 territórios e aos seus resultados no âmbito da empregabilidade, estes expressam-se por diferentes indicadores.

No âmbito dos reencaminhamentos para processos formativos, uma tarefa articulada diretamente com os NLIs e técnicos do IEFP nas reuniões já referidas na Fase 1, verificou-se um total de 8 processos efetivados. (Gaia-4 e Maia-4). Em VNGaia, 1 participante frequentou 1 formação de curta duração, entre Maio e Julho e 2 estão a frequentar RVCC para 12º ano e 1 participante integrou um Percorso de Formação de confecção de peças de vestuário (26-09-2016 a 27-02-2017).

⁵ Inquérito de balanço de competências no Anexo 3.

⁶ Destaque-se nesta fase o trabalho relativo à produção criativa de ferramentas de procura ativa de emprego, nomeadamente os CVs e postais de apresentação. Estes postais encontram-se no anexo 5, estando disponíveis online.

Na Maia, houve lugar à desistência de uma participante do projeto Click face a uma análise personalizada do seu perfil e à sua inscrição prévia num curso B3 (para obtenção do 9º ano de escolaridade), o qual arrancou em Junho e cujo formato em horário completo não permitiu a conciliação com a frequência do Click, entendendo-se como preferencial para o percurso da participante o aumento do seu nível de escolaridade. No final do projeto verificaram-se ainda 2 inscrições em RVCC para 12º ano em Geriatria e a integração de 1 participante num projeto formativo da SCMMaia.

Relativamente a resultados de empregabilidade, o projeto totalizou 17 integrações no mercado de trabalho [Gaia:5 (+ 1 temporária em set e out); Maia:6; Sintra:6]). Em Gaia, das 5 integrações, 2 decorreram até à fase intermédia do projeto, sem uma intervenção direta do mesmo, embora na avaliação final os participantes reconheçam a influência do projeto no seu desenvolvimento de competências. As restantes 3 integrações foram posteriores à fase de mentoria profissional, embora noutras entidades não diretamente relacionadas com o processo. Uma destas integrações foi de uma participante que trabalhou temporariamente em Setembro e Outubro, regressando ao projeto em Novembro e conseguindo nova integração laboral em Janeiro de 2017. Verificou-se ainda uma sexta integração temporária em Setembro e Outubro de uma participante, entretanto novamente desempregada.

Na Maia, das 6 integrações, 3 decorreram até à fase intermédia do projeto, sem uma intervenção direta do mesmo, embora na avaliação final os participantes reconheçam a influência do projeto no seu desenvolvimento de competências. As restantes 3 integrações decorreram após a fase de mentoria profissional, com 2 dos participantes a integrarem com contrato as entidades do processo de mentoria e um outro participante a ser integrado numa das entidades presentes no Click de Saída.

Em Sintra, das 6 integrações, 2 decorreram em Setembro, nomeadamente um com um processo de emigração. As restantes 4 integrações aconteceram após a mentoria profissional, com 3 participantes a integrarem as entidades onde desenvolveram o processo e 1 a integrar uma entidade resultante da sua procura ativa. Destaque-se a integração de um 7º elemento também integrado na entidade de mentoria profissional, o qual entretanto desistiu por não adaptação ao posto de trabalho.

Por último, no decurso do projeto verificaram-se 9 desistências (Gaia:3 [conciliação com vida familiar e questões de saúde]; Maia: 3 [mudança de residência e 2 pós mentoria profissional]; Sintra: 3 [2 por motivos de saúde;1 sem conhecimento]).

No âmbito do acompanhamento das sessões de coaching importa também referir que, desde a sua ativação em Maio, durante o restante ano teve lugar a atualização da **página de Facebook** do projeto, bem como do **site** do mesmo, adaptado à presente versão e aos participantes atuais (www.click.eapn.pt), tendo registado 992 visitas e 3294 visualizações.

Por último, relativamente à fase 2B de **preparação da articulação com as empresas através da mentoria profissional**, o primeiro semestre marcou-se pela sua reconfiguração de calendário e de estratégia.

Esta reconfiguração foi devidamente articulada e gerida com o grupo Trivalor com a realização de uma reunião de ponto de situação intermédio do projeto a 7 de Junho. Nesta reunião foi apresentada uma síntese do perfil de competências dos 45 participantes, resultante do processo de balanço de competências⁷. Foram também apresentadas as opções de área profissional na qual os participantes pretendem desenvolver a sua formação em contexto de trabalho. Com a transmissão desta informação passamos para o grupo Trivalor todos os dados necessários para a sinalização de empresas do grupo e de mentores profissionais junto dos quais teve lugar a Fase 3 do projeto. Quanto aos resultados desta articulação, a fase 2B passou da sua previsão em Junho/Julho para o mês de Setembro. Quanto à sua estratégia, as 4 sessões de mentoria profissional individualizadas passaram a 3 momentos grupais de mentoria:

- Sessão A – “O Click que acrescenta (Tri)Valor” (12Set_Maia e Gaia; 23 Set _Sintra)

Sessão “oferta de coaching para mentores Trivalor.

A sessão a Norte contou com a presença de 11 dos 14 mentores identificados para acompanhar os participantes na fase 3 e a de Sintra com a presença de 4 dos 8 mentores identificados.

Desta sessão destacamos a importância de um trabalho de desconstrução de preconceitos em torno dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção, bem como a partilha de um conjunto de informações processuais da fase de mentorias profissionais, nomeadamente as relativas à avaliação da mesma.

- Sessão B– Encontro de Clicks (19Set_Maia e Gaia; 27Set _Sintra)

Sessão de apresentação / coaching entre participantes Click e mentores Trivalor

A sessão a Norte contou com a presença de 9 dos 14 mentores identificados para acompanhar os participantes na fase 3 e a de Sintra com a presença de 5 dos 8 mentores previstos. Em termos de participantes, a Norte estiveram presentes 19 dos 20 que realizarão as mentorias profissionais e em Sintra participaram os 10 elementos que realizarão as mentorias.

Nesta sessão destacamos um conjunto de dinâmicas trabalhadas para favorecer o desenvolvimento de relações positivas entre mentores e participantes, promovendo o espírito de entajuda e de trabalho em equipa e combatendo estereótipos e preconceitos de ambas as partes envolvidas no projeto.

- Sessão C – “Trivalor apresenta-se” (26Set_Maia e Gaia; 04Out _Sintra)

Sessão de apresentação da Trivalor aos participantes Click com organização de visita guiada a instalações e desenvolvimento da formação interna de acolhimento.

A sessão a Norte contou com a presença de 1 representante da Trivalor e 3 representantes das 4 empresas do grupo em que foram desenvolvidas as mentorias profissionais. Em Sintra com a presença 1 representante da Trivalor e 2 representantes das 2 empresas do grupo. Em termos de participantes, a Norte estiveram presentes 13 dos 20 e em Sintra 7 dos 10 participantes.

Relativamente a esta sessão ela serviu para a apresentação da cultura empresarial do grupo Trivalor e igualmente para uma formação de acolhimento de cada uma das empresas do grupo que integrarão participantes em

⁷ O perfil de competências dos participantes encontra-se no anexo 4.

mentoria profissional. Teve ainda lugar uma formação global em normas de higiene e segurança. A sessão conclui-se com a realização de um almoço conjunto a Norte, e um momento de convívio em Sintra.

Aos 3 momentos de mentoria acima apresentados acresceram mais um conjunto de atividades de preparação para a efetivação da mentoria profissional.

Com particular incidência no mês de Setembro, atuamos assim em diferentes domínios, nomeadamente os da imagem pessoal e auto-estima (sessão de cuidados de beleza e workshop de desenvolvimento pessoal). A articulação com o IEFP permitiu-nos a realização de 3 sessões de cuidados de beleza proporcionadas por percursos formativos de cabeleireiro (Maia a 14 de set, Gaia a 22 de set e Sintra a 16 de set).

A parceria encetada com a Cidade das Profissões para a fase 4 do projeto permitiu a realização de um workshop de desenvolvimento pessoal a 20 de setembro para os grupos de Gaia e Maia com a presença de 14 dos 20 participantes que realizaram as mentorias profissionais. Destacamos ainda uma sessão de coaching extra agendada para a preparação dos momentos de articulação com os mentores (Gaia a 28 de set, Maia a 27 de set e Sintra a 29 de set).

Resultados atingidos

- Realização das 36 sessões de coaching (previstas para a totalidade do projeto)
- Presença de 73% do total de participantes nas 36 sessões realizadas
- Nº de entradas no mercado de trabalho 17 em 45 participantes [Gaia:5 (+ 1 temporária em set e out); Maia:6; Sintra:6]
- Nº de reencaminhamentos formativos efetivados:8 [Gaia:4; Maia:4]
- Nº de desistências do projeto: 9 (Gaia:3 [conciliação com vida familiar e questões de saúde]; Maia: 3 [mudança de residência e 2 pós mentoria profissional]; Sintra: 3 [2 por motivos de saúde;1 sem conhecimento])
- Site do Projeto, ativo desde Maio (992 visitas e 3294 visualizações)



MENTORIAS PROFISSIONAIS

FASE 3

Após todo este período e iniciativas de preparação acima relatadas, o mês de Outubro foi o de **efetivação da terceira fase, a de mentoria profissional**. Tal como planificado, tiveram lugar 12 sessões de acompanhamento dos processos [4+4 (Gaia e Maia 3,10,17,24 out) e 4 (Sintra_4,11,18,25 out)]. Em termos quantitativos, há alguns indicadores a reter desta fase. No global estiveram envolvidas 5 empresas [4 do grupo Trivalor (Gertal; ITAU; Iberlim; Sinal +) + Sala de estudo Matraquinas na Maia] e 22 mentores que acompanharam 28 processos de mentoria de participantes Click (Sintra – 10; Gaia - 8; Maia-10). No final do processo houve lugar à contratação direta de 6 participantes [Sintra -3 Gaia – 1; Maia – 2]. Destaque-se que o contacto com os mentores prolongou-se após esta fase, no sentido de cumprir o compromisso de possíveis contratações a partir de Janeiro de 2017, face à entrada de novos clientes para as empresas.

O processo de mentoria profissional foi essencial para a aplicação em contexto prático das competências adquiridas pelos participantes e igualmente para uma articulação direta com o setor empresarial, contribuindo para um trabalho de desconstrução de preconceitos em torno de desempregados beneficiários de RSI.

Destacamos que os processos se desenvolveram em 5 áreas profissionais: limpezas; auxiliares de refeitório; auxiliares de armazém; auxiliares de serviços gerais e apoio administrativo.

Saliente-se a dificuldade de um contacto regular com alguns dos mentores, dificultando assim a possibilidade de uma avaliação contínua do processo, tendo sido possível uma avaliação final através do preenchimento de um inquérito de avaliação devolvido por 21 mentores (Sintra - 5; Gaia -7 ; Maia -9) e 23 participantes (Sintra- 9; Gaia-6 ; Maia-8).

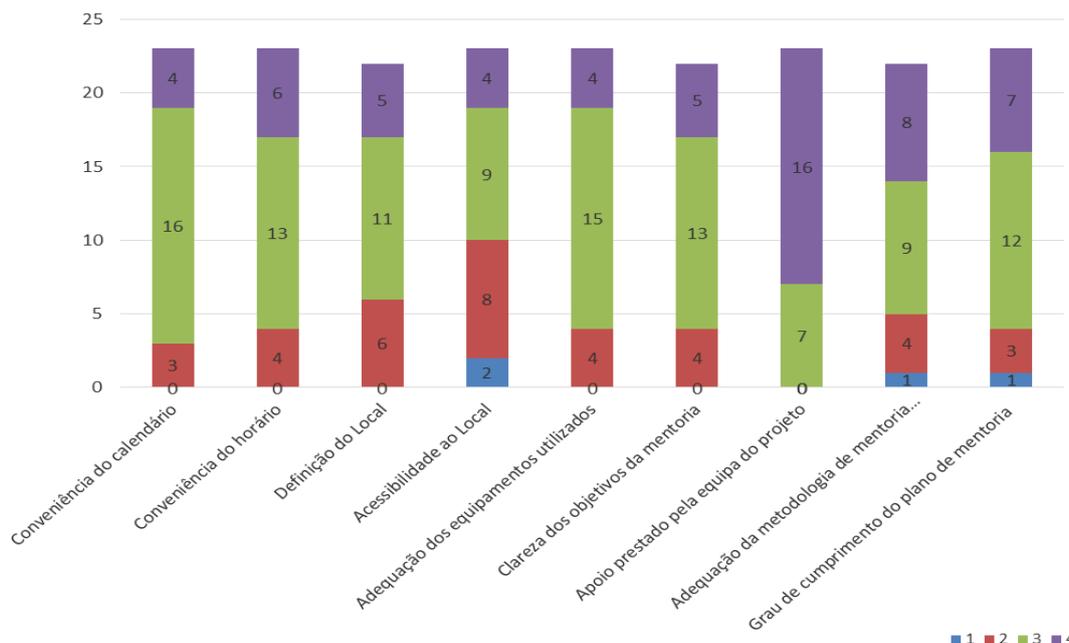
Pela relevância estratégica e experimental desta fase ela foi igualmente alvo de um **processo de avaliação contínuo e específico**. Desde logo, como já acima referido, realizaram-se 12 sessões de coaching que visaram o acompanhamento regular de todo o processo de mentorias profissionais. Este acompanhamento permitiu realizar um ponto de situação intermédio do processo, o qual foi apresentado (em meados de Outubro), por email, aos técnicos sociais de acompanhamento dos participantes, aos técnicos de referência do IEFP e igualmente aos mentores e equipa de coordenação da parceria com as empresas Trivalor. No final desta etapa foi ainda aplicado um inquérito por questionário (anexo 9) junto de participantes e mentores para uma aferição mais sistematizada do processo, a qual damos aqui a conhecer.

Em termos de **indicadores mais globais da avaliação da iniciativa**, os resultados são manifestamente positivos, tanto junto dos participantes como dos mentores, conforme os 2 gráficos abaixo indicam. Numa análise mais transversal de todos os indicadores, a avaliação pelos participantes é globalmente mais positiva do que a avaliação pelos mentores destacando-se, nomeadamente, o apoio prestado pela equipa do projeto, o qual a maioria dos participantes avalia como muito bom.

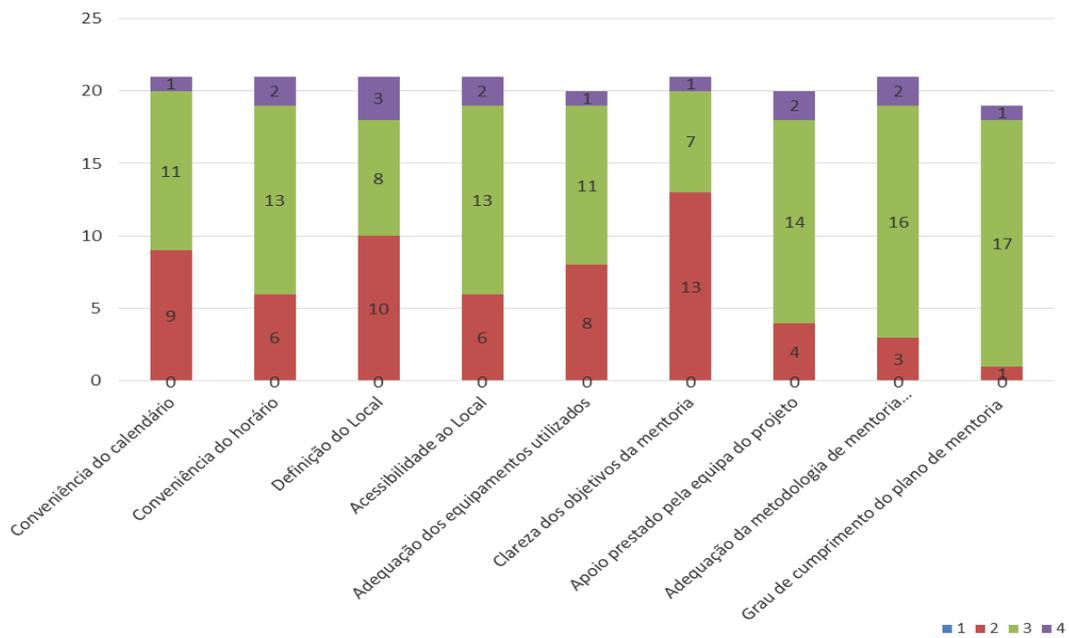
São ainda aspetos a reter o facto de 2 participantes avaliarem como insuficiente a acessibilidade do local da mentoria, bem como a adequação da metodologia e o grau de cumprimento. Destacamos que por parte da articulação entre as partes houve uma significativa preocupação na definição de locais acessíveis aos participantes, nomeadamente com a cobertura das despesas de transporte realizadas. No entanto, destacamos este factor do local como de extrema relevância, nomeadamente no que respeita à possibilidade de articulação

entre esfera laboral e esfera familiar na vida dos participantes. Relativamente à adequação e cumprimento da metodologia, destacamos as claras expectativas dos participantes quanto aos resultados efetivos de colocação em posto de trabalho, sendo assim de evidente relevância o reforço do destaque que sempre demos à não possibilidade de garantia de colocação.

Avaliação Final de Domínios do Projeto pelos participantes

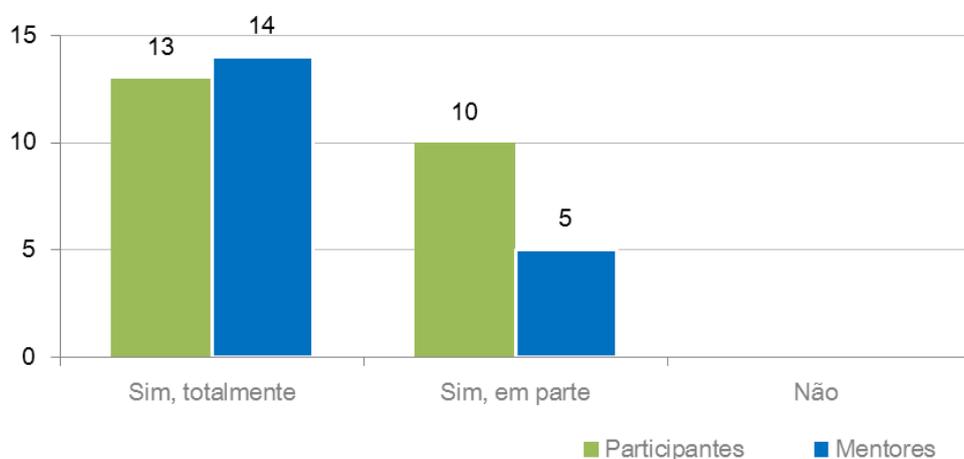


Avaliação Final de Domínios do Projeto pelos mentores



Relativamente a esta questão da **concretização de expectativas**, o gráfico abaixo demonstra-nos que a maioria, tanto dos participantes como dos mentores, afirma o cumprimento total das suas expectativas. Na justificação deste cumprimento, destacam a possibilidade de demonstração de competências (“mostrar o que valem”) e o trabalho em equipa que foi possível de realizar. Aqueles que referem apenas uma realização parcial de expectativas fundamentam com a não colocação final no mercado de trabalho e igualmente com a reduzida clareza das funções a desempenhar no processo. Estes factos são igualmente realçados na **indicação dos aspetos positivos e negativos do processo de mentoria profissional**, os quais sistematizamos na tabela abaixo.

Concretização das expectativas da mentoria profissional



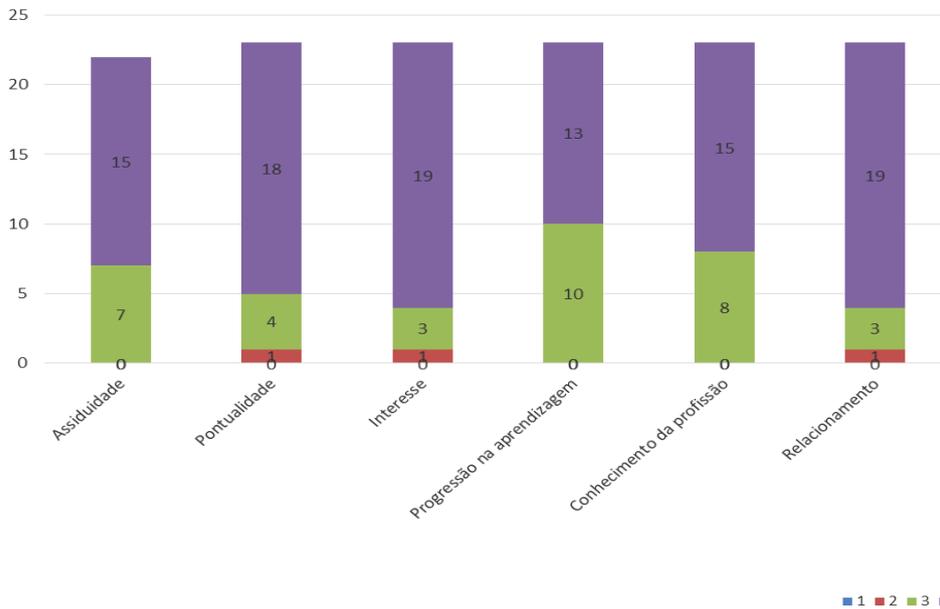
Aspetos Positivos do Projeto	Mentores	Participantes	Total
Relações interpessoais com equipa de trabalho	11	9	20
Conhecimentos técnicos de uma profissão	12	6	18
Acompanhamento pelos mentores	1	9	10
Produtividade	9	0	9
Oportunidade de demonstração de competências/Desconstruir preconceitos	4	0	4
Proximidade do local e horário da mentoria	0	3	3
Aumento da auto-estima	0	2	2
Treino de polivalência	0	2	2
Alargamento da rede de contactos	0	2	2
Disponibilidade demonstrada pelo participante	2	0	2
Capacidade de reflexão	0	1	1
Processo de recrutamento de recursos humanos	1	0	1
Outros	2	0	2
Não Responde	4	5	9

Aspetos Negativos do Projeto	Mentores	Participantes	Total
Falta de orientação	0	5	5
Relações interpessoais com equipa de trabalho	1	2	3
Duração reduzida	1	2	3
Equipa de trabalho não informada do projeto	0	3	3
Distância/ Acessibilidade do local	1	1	2
Nº limitado de tarefas	0	2	2
Indisponibilidade de tempo para mentoria	2	0	2
Mais observação do que prática	0	1	1
Frustração de não ficar colocada	0	1	1
Área profissional não adequada ao participante	1	0	1
Seleção desadequada de participantes	1	0	1
Outros	2	1	3
Não responde	13	9	22

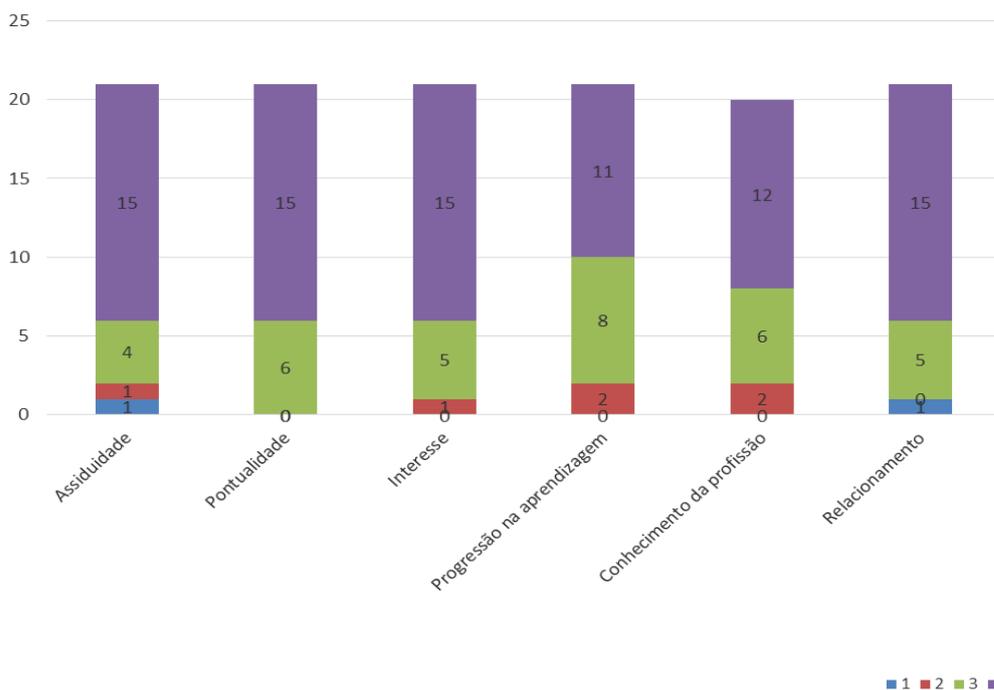
Numa segunda parte, o inquérito incide na **avaliação de aspetos técnico profissionais dos participantes**, conforme os gráficos abaixo indicam. Numa lógica comparativa, verifica-se que a auto-avaliação pelos participantes é ligeiramente mais positiva do que a avaliação realizada pelos mentores, nomeadamente no que respeita aos domínios de assiduidade e relacionamento.

Sendo estes dois elementos fundamentais do perfil de competências de empregabilidade, importa ter em conta os presentes resultados e analisá-los no sentido da importância da promoção de hábitos de trabalho junto de populações desempregadas, bem como a importância estruturante da existência de rotinas e de contacto com o mercado laboral para um comportamento adequado a este contexto, nomeadamente no que respeita a formas de relacionamento.

Auto-Avaliação de Aspectos Técnico-Profissionais do participante



Avaliação de Aspectos Técnico-Profissionais do participante pelos mentores

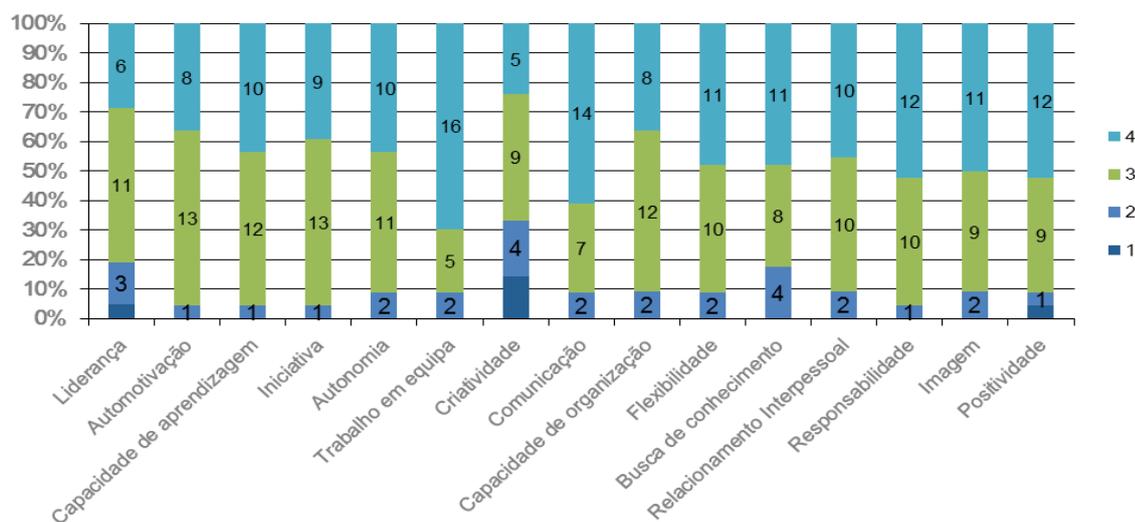


Numa terceira parte, o inquérito avalia o **perfil de competências dos participantes aplicado ao contexto da mentoria profissional**, com os resultados que os gráficos abaixo apresentam.

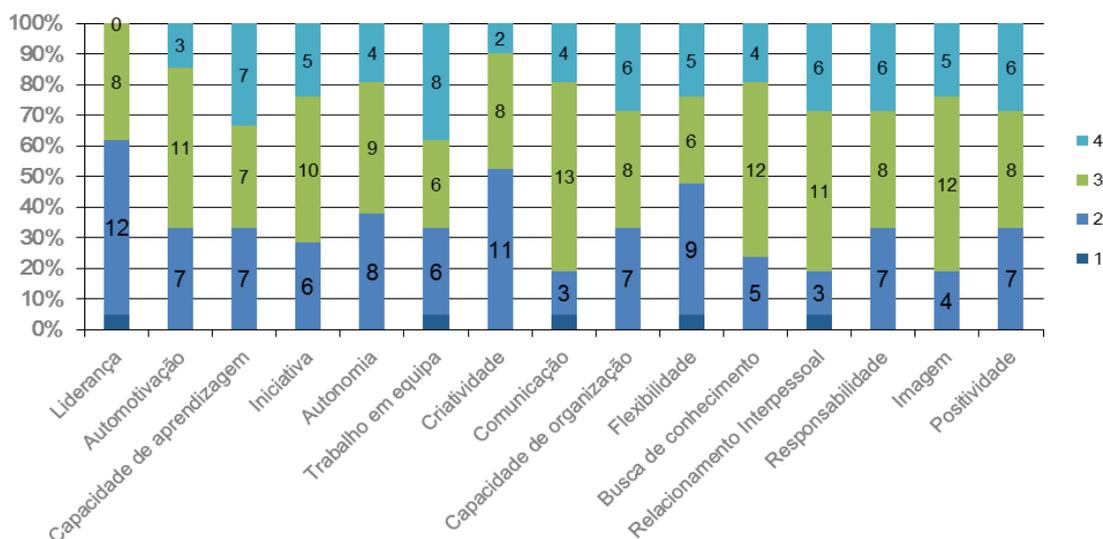
A comparação entre resultados de participantes e mentores demonstra-nos mais uma vez uma auto-avaliação globalmente mais positiva do que a avaliação realizada pelos mentores. No entanto, importa destacar uma consonância de resultados quanto às competências que tanto participantes como mentores avaliam como menos positivas, sendo elas as de liderança e criatividade, questão que tem de ser lida no quadro do desempenho de

funções associadas a baixas qualificações e com menor possibilidade de desempenho destas mesmas competências. A mesma consonância se verifica na competência avaliada mais positivamente, a de trabalho em equipa. Destaque-se ainda uma autoavaliação significativamente mais positiva das competências de flexibilidade e comunicação, quando comparada com uma avaliação mais ponderada pelos mentores, demonstrando a importância de trabalhar estes domínios de forma articulada entre oferta e procura ajustando, nomeadamente, a linguagem/ formas de contacto entre as partes.

Auto-Avaliação de competências no contexto de mentoria



Avaliação de competências no contexto de mentoria pelos mentores



Por último, destacamos ainda que foi solicitada aos mentores uma **avaliação quantitativa global do processo**, obtendo-se uma **média final dos 21 processos de mentoria de 16 valores**, com a distribuição abaixo indicada.

Avaliação quantitativa global dos processos de mentoria	Frequência
Média dos 21 processos	15,7
10	1
13	1
14	3
15	5
16	2
17	3
18	4
19	1

Importa ainda referir que os inquéritos de avaliação aplicados neste contexto, conforme se verifica do confronto com o respetivo anexo 9, detinham ainda um conjunto de solicitações relativas a resultados da experiência potenciadores de empregabilidade. Destacamos destes, a solicitação de uma carta de agradecimento dos participantes aos mentores (enviada a estes em formato de postal de Natal, conforme o anexo 15 é exemplificativo), assim como uma carta de recomendação por parte dos mentores dirigida a cada um dos participantes, a qual lhes chegou de forma personalizada na entrevista individual final, igualmente acompanhada por votos de Boas Festas (anexo 16).

Resultados atingidos

- Nº de sessões de acompanhamento FCT (meio dia): 12 [4+4 (Gaia e Maia 3,10,17,24 out) e 4 (Sintra_4,11,18,25 out)]
- 28 projetos de mentoria profissional (Sintra – 10; Gaia - 8 ; Maia-10)
- 22 mentores envolvidos nos projetos de mentoria profissional
- Nº de empresas envolvidas na mentoria: 5 [4 do grupo Trivalor (Gertal; ITAU; Iberlim; Sinal +) + Sala de estudo Matraquinas]
- Nº de participantes contratados no final da mentoria: 6 [Sintra -3 Gaia – 1; Maia – 2)
- Nº de inquéritos de avaliação de mentores:21 (Sintra - 5; Gaia -7 ; Maia -9
- Nº de inquéritos de avaliação de participantes:23 (Sintra- 9; Gaia-6 ; Maia-8)



ACOMPANHAMENTO PÓS MENTORIAS PROFISSIONAIS

FASE 4

A **quarta atividade**, respeitante à **fase pós-mentoria profissional**, foi também totalmente implementada na fase final do ano, em Novembro e Dezembro.

Esta fase foi desenvolvida numa lógica ajustada aos resultados da mentoria profissional, garantindo o acompanhamento personalizado aos participantes do projeto face aos seus resultados de integração após este período.

Destaque-se que no final do 1º semestre, e num processo de articulação com parcerias do projeto em desenvolvimento, esta fase começou a assistir à sua reconfiguração, num sentido de incremento das oportunidades de empregabilidade dos participantes. Foi assim planificada e desenvolvida uma iniciativa pós mentoria – chamada de Click de Saída - que colocou os participantes em contacto com outras potenciais entidades empregadoras (para além do grupo Trivalor) e outras entidades promotoras de empregabilidade.

As 6 sessões de Novembro [3 sessões conjuntas de Gaia e Maia (7,14 e 28 de nov) e 3 (Sintra _ 11,23 e 30 de nov)] serviram assim a uma avaliação aprofundada de todo o decurso do projeto e à sistematização do trabalho de desenvolvimento de competências dos participantes preparando-os para uma apresentação efetiva do seu perfil (através de um pitch) e para o treino prático de entrevistas de recrutamento com a preparação para um speedrecruitment.

Em Gaia e Maia este treino foi conjunto e decorreu na iniciativa Click de Saída⁸. Em Sintra, pela menor dimensão do grupo, as sessões decorreram de forma personalizada para a capacitação do processo de procura ativa de emprego dos participantes, nomeadamente pela definição e implementação dos planos individuais de ação. A sua implementação passou por actualização dos CV e cartas de apresentação; consulta de jornais em suporte físico e on-line; consulta e inscrição em várias plataformas de emprego on-line; inscrição em empresas de trabalho temporário; elaboração de candidaturas espontâneas, marcação de entrevistas e treino de entrevista. Foram realizadas 16 candidaturas espontâneas resultantes em 9 entrevistas.

No âmbito da iniciativa Click de Saída [5 de Dezembro no Porto, juntando o grupo de Gaia e Maia] estiveram envolvidas diretamente 9 entidades parceiras (Cidade das Profissões; GEPE; GRACE; Talent Search People; Santa Casa da Misericórdia da Maia; Sociedade Comercial C. Santos; Randstad; Talenter; BricoDepot) que contactaram com um total de 13 participantes de Gaia e Maia. Foi produzido um manual de acompanhamento desta iniciativa para a devida informação dos parceiros. Em termos de resultados de contratação verificou-se a contratação direta de 1 participante e o reencaminhamento formativo de 3.

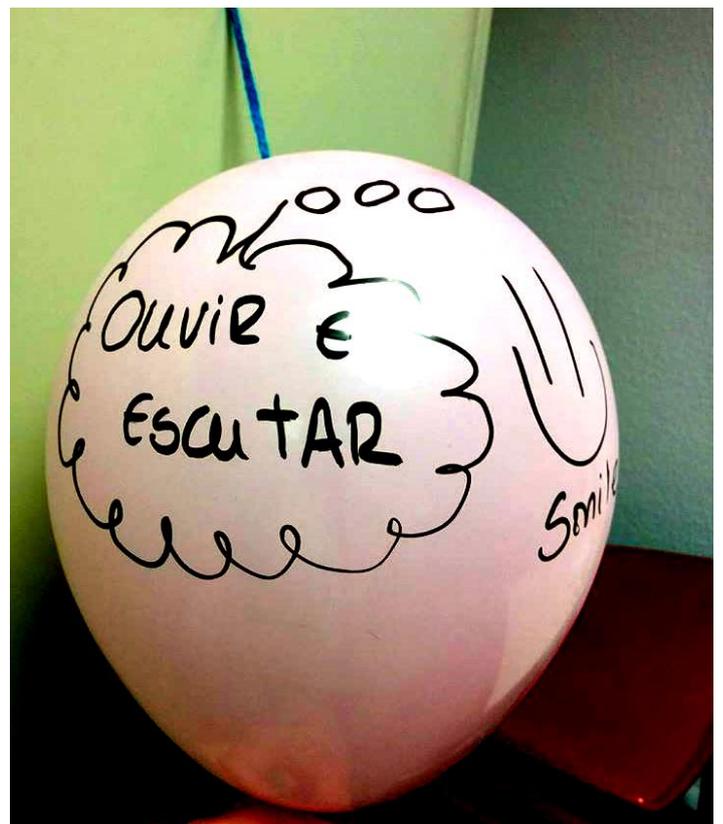
O desenvolvimento do pitch e da sessão de speedrecruitment que integraram esta fase foram momentos cruciais para a efetivação do processo de aquisição de competências pelos participantes, conforme indicam na avaliação do projeto.

⁸ No anexo 6 encontra-se o Programa da iniciativa e no anexo 7 um manual elaborado para o acompanhamento da mesma.

No decurso desta fase, as entidades parceiras envolvidas demonstraram toda disponibilidade futura para um contacto mais personalizado e aprofundado com os participantes, destacando-se, nomeadamente, a disponibilidade para realização de entrevistas em contexto real por parte das potenciais entidades empregadoras. Esta fase culminou com a aplicação de 22 entrevistas finais individualizadas (Gaia:10; Maia:8; Sintra:4), aplicadas de forma aberta pelas coaches, as quais permitiram uma aferição dos principais contributos do projeto, tendo-se revelado um importante momento de efetivação e consciencialização do processo de ativação de competências.

Resultados atingidos

- Nº de sessões pós FCT: 6 [3 sessões conjuntas de Gaia e Maia (7,14 e 28 de nov) e 3(Sintra _ 11,23 e 30 de nov)]
- Nº de parcerias no âmbito da iniciativa Click de Saída [5 de Dezembro no Porto, juntando o grupo de Gaia e Maia] : 9 (Cidade das Profissões; GEPE; GRACE; Talent Search People; Santa Casa da Misericórdia da Maia; Sociedade Comercial C. Santos; Randstad; Talenter; BricoDepot)
- Nº de entidades parceiras presentes na iniciativa: 10 com 14 representantes
- Nº de participantes Click: 13
- Nº de documentos: 1 manual Click de Saída
- No âmbito da iniciativa Click de Saída, a Norte, resultou a contratação direta de 1 participante e o reencaminhamento formativo de 3.
- Nº candidaturas espontâneas: 16 resultantes em 9 entrevistas (Click de Sintra – Implementação dos planos individuais de ação)
- Nº de entrevistas individuais finais:22 (Gaia:10; Maia:8; Sintra:4)
- 3 reuniões de parceria com objetivo de avaliação final de resultados (Janeiro e Fevereiro de 2017)
- Elaboração de um relatório final nacional de conclusões do projeto



AVALIAÇÃO DO PROJETO

A avaliação do projeto decorreu na sua fase intermédia e na fase final junto dos participantes em formato de questionário (anexos 8 e 10) e integrou ainda uma parte da sessão final de coaching individualizada realizada entre cada participante e a respectiva coacher (guião de entrevista no anexo 11).

Junto dos parceiros, nomeadamente os técnicos de NLI, os técnicos do IEFP e potenciais entidades empregadoras presentes na iniciativa Click de Saída realizada a Norte, o momento de avaliação apenas foi passível na fase final do projeto, igualmente através de inquérito por questionário (anexo 12) acompanhado por uma reunião final de discussão de resultados e de propostas de intervenção posterior junto dos participantes. Embora não tendo realizado um instrumento de avaliação na fase intermédia junto dos parceiros, houve lugar a reuniões de ponto de situação com o objetivo principal de apresentação dos dados de balanço de competências e respetiva planificação dos processos de mentoria profissional.

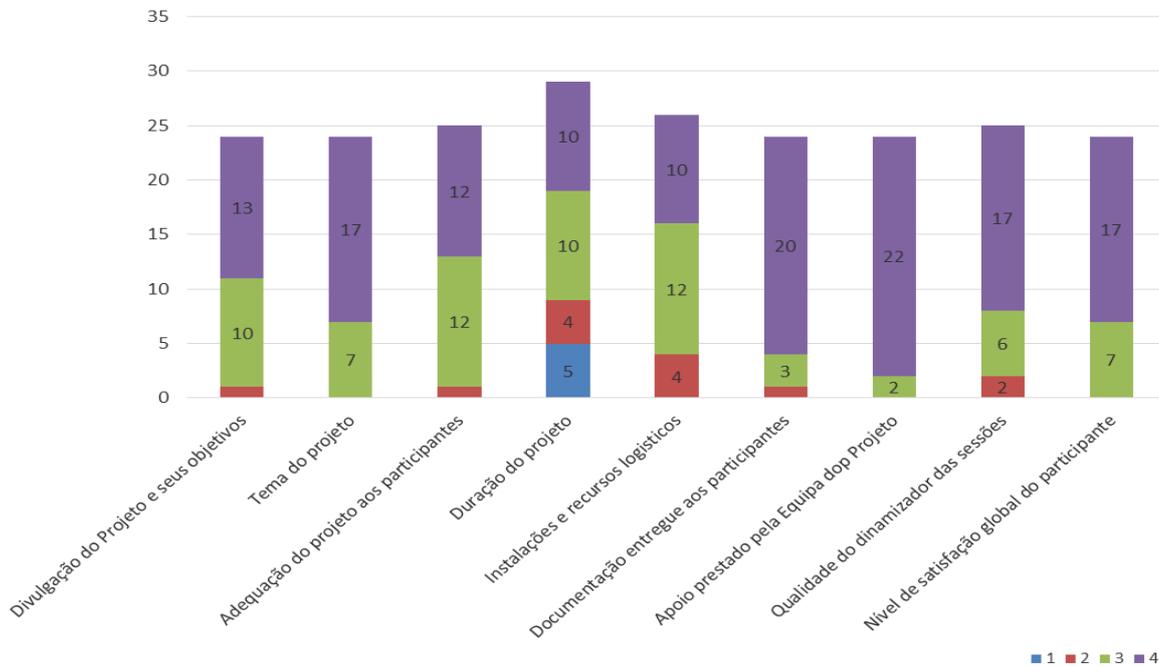
Relativamente à fase de mentoria profissional, esta foi igualmente alvo de avaliação tanto pelos participantes como pelos mentores profissionais que acompanharam os seus processos (inquéritos de avaliação no anexo 9). Pela especificidade desta fase os dados da sua avaliação foram já acima apresentados como abordagem conclusiva deste processo respeitante à fase 3.

Relativamente à avaliação pelas dinamizadoras (inquérito base no anexo 13), os seus principais contributos estão refletidos nas conclusões e recomendações do presente relatório, bem como na planificação do projeto para 2017.

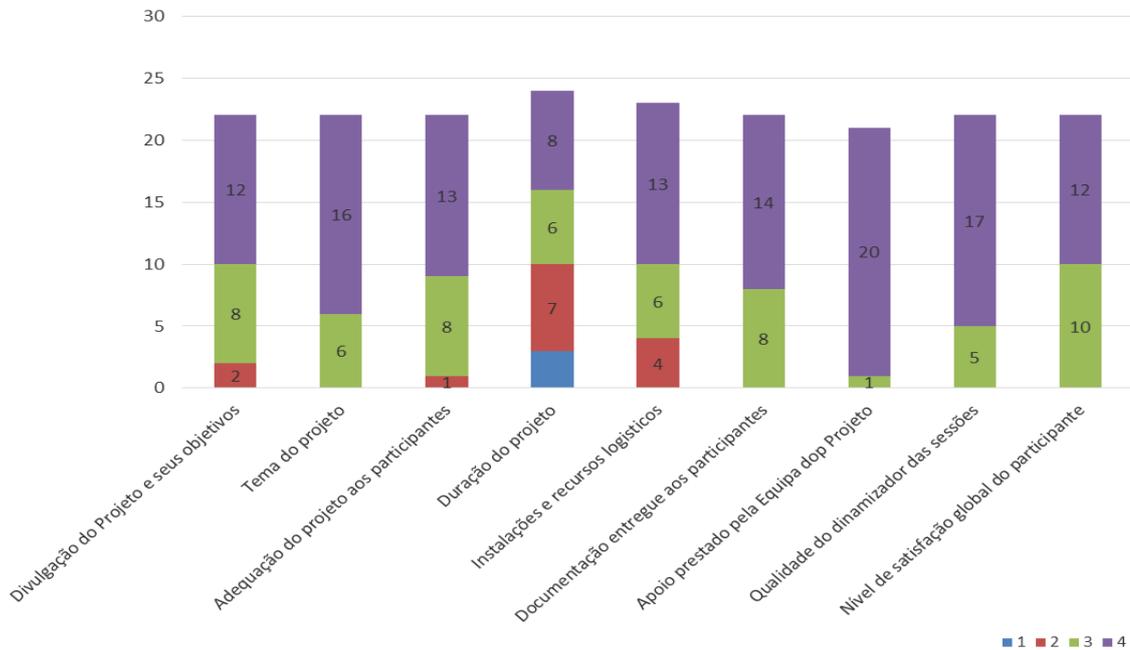
No que respeita à **avaliação pelos participantes, esta foi realizada em 4 áreas**: a primeira parte refere-se à avaliação da ação; a segunda trata da avaliação dos impactos em competências, com enfoque na auto-avaliação da evolução dos participantes num conjunto de competências comportamentais e na sua evolução na procura ativa de emprego. A terceira parte incide numa avaliação das expectativas em relação ao projeto e por fim, na quarta parte, com duas questões abertas, incidimos nas aprendizagens e contributos deste projeto, bem como o compromisso pessoal de cada um em relação à sua busca ativa de emprego. O inquérito de avaliação final deu ainda espaço a um campo de observações mais globais sobre o projeto.

Relativamente à **primeira área**, a avaliação do projeto é significativamente positiva como os gráficos abaixo nos demonstram (escala ascendente de 1 a 4 [1-Insuficiente; 2- Suficiente; 3-Bom e 4-Muito Bom]). Destacamos a satisfação global que tanto na fase intermédia como na fase final do projeto se revelou, como boa e muito boa. De forma muito positiva, igualmente em ambos os períodos, destaca-se a avaliação do tema do projeto, do apoio prestado pela equipa e da dinamizadora das sessões. Retemos igualmente a necessidade de melhoria no que respeita à duração do projeto e às instalações e recursos logísticos, sendo que estes factos são reforçados nos aspetos negativos detalhados pelos participantes.

Avaliação Intermédia de Domínios do Projeto



Avaliação Final de Domínios do Projeto

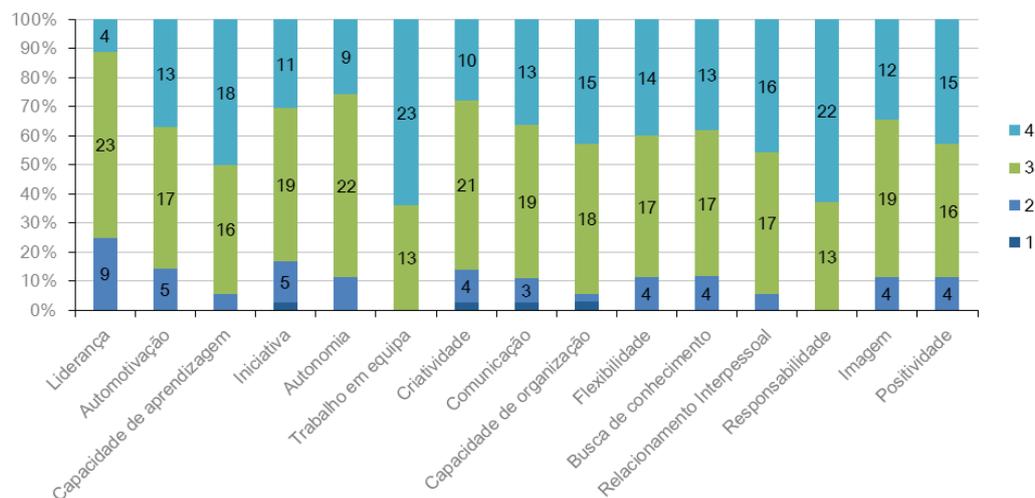


Complementar à avaliação dos domínios acima referidos foram ainda indicados pelos participantes os **aspectos positivos e negativos do projeto**, igualmente nos dois momentos, tal como sistematizamos nas tabelas seguintes.

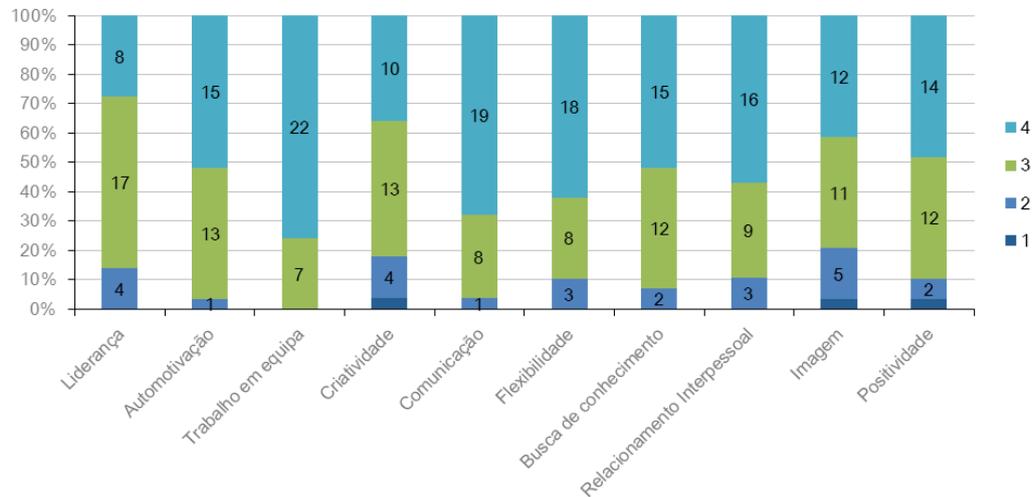
Aspectos Positivos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior auto-confiança/auto-conhecimento	11	7	18
Todos os aspectos são positivos	6	8	14
Preparar para o mundo do trabalho	8	5	13
Trabalho em equipa	6	6	12
Melhoria de postura e atitude	4	7	11
Partilha de conhecimentos e novas experiências	5	6	11
Aquisição/estímulo de competências	1	6	7
Comunicação simples e acessível	1	6	7
O projeto é uma mais valia	3	1	4
Treino de entrevista	3	0	3
Replicar o projeto em todo o país	1	0	1
Interesse pelos temas	1	0	1
Equipa Técnica	0	1	1
Outros	0	3	3
Não Responde	1	0	1
Aspectos Negativos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Duração reduzida do projeto	4	13	17
Não tem aspectos negativos	8	5	13
Sessões espaçadas no tempo	6	1	7
Falar de mim próprio ou falar em grupo	1	1	2
Mais sessões	2	0	2
Não garantia de colocação em trabalho	1	1	2
Locais não adaptados às sessões	0	2	2
Outros	2	4	6
Não responde	12	2	14

No que respeita à **segunda área**, os participantes realizaram uma **auto-avaliação de um conjunto de competências comportamentais**, com os resultados que os gráficos abaixo demonstram. Relativamente ao conjunto das competências comportamentais destacamos uma evolução positiva da auto-avaliação pelos participantes, sendo esta transversal para todas as competências enunciadas. Destaque-se no entanto evoluções mais significativas nas competências de comunicação, flexibilidade e auto motivação.

Avaliação intermédia de competências

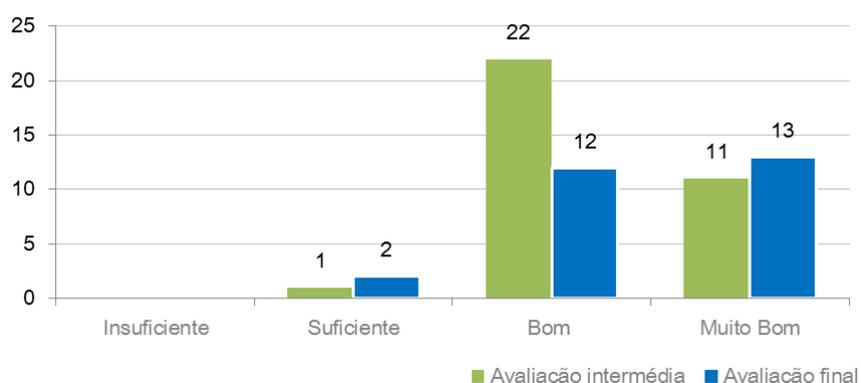


Avaliação final de competências



Ainda nesta segunda área, foi solicitada aos participantes o registo da sua **evolução em termos de procura ativa de emprego**. Analisando o gráfico abaixo, concluímos que a maioria dos inquiridos avalia a sua evolução como “boa” e “muito boa”, sendo de destacar uma evolução positiva no decurso do projeto, entre a fase intermédia e a final. No final do projeto os participantes foram igualmente capazes de objetivar com maior detalhe o que significou esta evolução positiva na sua procura ativa de emprego, exemplificando-a como a tabela abaixo nos demonstra.

Evolução na procura ativa de emprego



Relativamente ao terceiro domínio – o da **avaliação das expectativas**, este apenas foi recolhido na fase intermédia de forma mais direta, tendo um objetivo estratégico de adequar o projeto às expectativas manifestas. Para a maior parte dos participantes as suas expectativas são mais elevadas do que eram no início, sobretudo no que respeita a encontrar trabalho e a uma melhoria das suas competências. Especificando estas expectativas, os participantes reforçam aqueles que são claramente alguns dos objetivos trabalhados com o Click referindo que as suas expectativas centram-se, primordialmente, em melhorias em termos de emprego, mas igualmente no incremento de competências como o autoconhecimento, a autoconfiança e a concretização de desafios de auto superação.

Evolução na procura ativa de emprego	Intermédia	Final	Total
Maior auto-confiança	6	9	15
Criei/melhorei CV e carta de apresentação	5	2	7
Mais automotivação para procura activa de emprego	1	3	4
Mais preparação para entrevista	2	2	4
Maior frequência no envio de CV por e-mail	1	2	3
Envio de CVs adaptados à candidatura	3	0	3
Maior conhecimento de formas de procura de emprego	2	0	2
Ser mais otimista e objetivo na procura de emprego	2	0	2
Mais capacidade de comunicação	1	1	2
Escuta ativa e Ponderação	1	1	2
Alargamento da rede de contactos	0	2	2
Entrega presencial de CVs	0	2	2
Encontrei trabalho	0	2	2
Não Responde	14	3	17

Por último, a quarta parte do inquérito de avaliação incide nas **aprendizagens e contributos deste projeto**, bem como no **compromisso** pessoal de cada um **em relação à sua busca ativa de emprego**, sistematizados nas tabelas abaixo.

Aprendizagens e Contributos do Projeto	Intermédia	Final	Total
Maior auto-conhecimento e auto-confiança	15	14	29
Motivação pessoal	3	6	9
Melhoria do relacionamento com os outros	5	3	8
Aprender mais e melhor	1	6	7
Pró-atividade na concretização de objetivos	2	3	5
Comunicação	1	4	5
Saber como me apresentar numa entrevista	2	2	4
Ter mais esperança no futuro	2	2	4
Trabalho em equipa	1	3	4
Aquisição de competências	1	3	4
Apresentação e postura	1	3	4
Saber como procurar emprego e organizar o CV	3	0	3
Posso evoluir mais	1	0	1
Maior responsabilidade	1	0	1
Ocupação	0	0	0
Outros	0	2	2

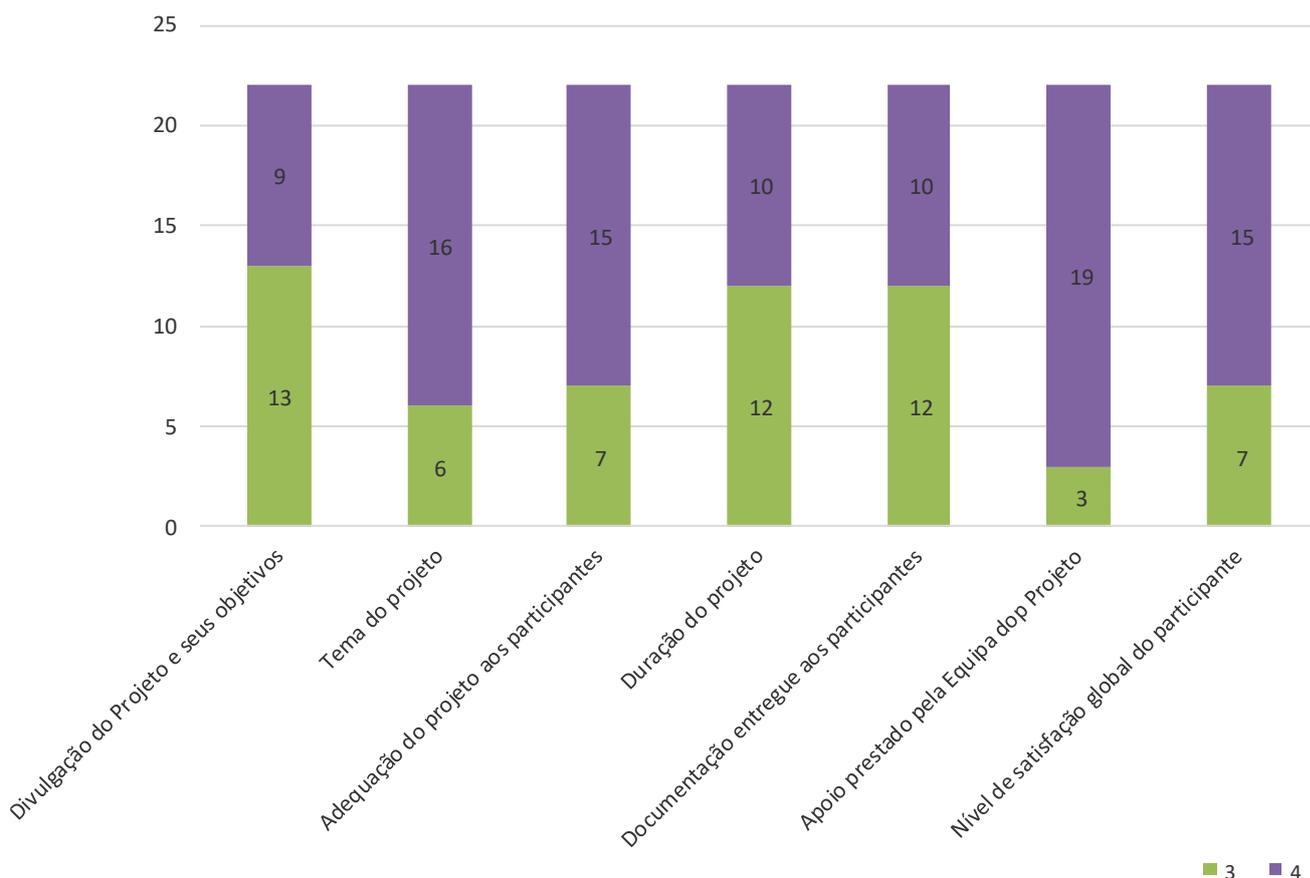
Compromissos futuros dos participantes	Intermédia	Final	Total
Ser mais ativo na procura de emprego	12	3	15
Mais confiança nas entrevistas de emprego	5	8	13
Nunca desistir dos objetivos	3	6	9
Entrega do CV	1	4	5
Adaptar o Cv às situações	2	3	5
Colocar em prática as aprendizagens	2	3	5
Ser mais positivo	1	3	4
Melhoria de postura e comunicação	1	3	4
Melhorar a auto-estima	1	3	4
Ser mais determinada, organizada e dedicada	1	2	3
Melhoria no aspeto físico	1	2	3
Ter mais capacidade de comunicação	1	1	2
Ser mais dinâmico e flexível	1	1	2
Procurar informação da empresa a responder ao anúncio	1	1	2
Outros	0	1	1
Não Responde	4	4	8

Destacamos que tanto os compromissos futuros como as observações registadas se dirigem no sentido da concretização dos objetivos do projeto, com a referência ao reconhecimento da importância da autoconfiança, da positividade e da motivação para uma procura ativa de emprego, a qual se deve orientar por objetivos claros e estratégicos, para além dos compromissos mais diretos de aposta contínua, evolutiva e criativa nos instrumentos de procura ativa de emprego (CV, carta de apresentação e entrevista).

Relativamente à **avaliação pelos parceiros**, a informação que de seguida sistematizamos refere-se ao inquérito de avaliação final disponibilizado, tal como já se referiu, junto de diferentes tipologias de parceiros, nomeadamente os técnicos de NLI (18), os técnicos do IEFP (1) e potenciais entidades empregadoras presentes na iniciativa Click de Saída realizada a Norte (4).

Tal como junto dos participantes, recolhemos junto dos parceiros uma avaliação sobre domínios mais transversais do projeto. O gráfico abaixo demonstra-nos uma avaliação claramente positiva de todos os indicadores.

Avaliação Final de Domínios do Projeto



■ 3 ■ 4

De forma a perceber mais detalhadamente a avaliação dos parceiros, foi igualmente solicitada a indicação de aspetos positivos e negativos do projeto, conforme as tabelas abaixo sistematizam.

Aspetos Positivos do Projeto	Total
Projeto adequado às necessidades dos públicos	9
Contacto com contexto real de trabalho	6
Desenvolvimento de competências dos participantes	6
Carácter personalizado do projeto	5
Articulação da equipa com assistentes sociais	5
Projeto inovador	4
Desenvolvimento integral dos participantes	4
Boa concepção do projeto	4
Oferta de experiências plurais aos participantes	2
Desenvolvimento da auto-estima	2
Balanço de competências	1
Desenvolvimento de hábitos e rotinas	1
Aspetos Negativos do Projeto	Total
Envolvimento de mais empresas no projeto	4
Sessões espaçadas no tempo	3
Sem aspetos negativos a referir	3
Número limitado de participantes	3
Dificuldade de integração laboral de alguns participantes	2
Mentoria profissional não adequada a expectativas de participante	2
Pouca diversidade de opções para mentoria profissional	1
Falta de disponibilidade dos participantes	1
Curta duração da mentoria profissional	1
Nº reduzido de integrações no mercado de trabalho formal	1
Pontual ambiente conflituoso entre participantes	1

Por último, solicitamos igualmente aos parceiros a sua indicação de compromissos futuros definidos com o projeto, os quais se concentram essencialmente na continuidade da disponibilidade para parceria e no acompanhamento dos participantes pós-projeto, conforme sistematiza a tabela abaixo.

Compromissos futuros dos parceiros	Total
Continuidade de disponibilidade de parceria	8
Empenho na integração laboral dos participantes	4
Sensibilidade da equipa para o desenvolvimento integral dos participantes	1
Resultados positivos do projeto a acompanhar	1
Não Responde	6

Por último, tanto junto dos participantes como dos parceiros, foram solicitadas observações mais globais relativas ao projeto, as quais sistematizamos nos quadros abaixo, como testemunhos diretos de uma experiência plural como a do projeto Click.

OBSERVAÇÕES DE PARTICIPANTES

Maia

- O Click foi uma oportunidade para mim. Gostava que muitas pessoas tivessem igual sorte em ter esta oportunidade. Muito obrigada por tudo o que me ensinaram
- Aprendi muito com o Click. É um excelente projeto que nos ensina a ter força para nunca desistir.
- Gostei muito de participar no projeto Click. Aprofundei as minhas competências, conheci pessoas novas e lugares onde nunca tinha ido.
- Gostei muito do estágio. Quero agradecer à equipa todo o empenho ao longo de todo o projeto. Espero que o projeto siga em frente e que muitas pessoas o possam frequentar. Obrigada!
- Gostaria que o projeto Click durasse mais tempo porque gostei muito de participar, da equipa de formadoras e dos colegas.

Gaia

- Este projeto ajuda as pessoas desempregadas, incentivando-as à procura ativa de emprego. Coloca-nos em contacto com empresas, com oportunidades de entrevistas que podem vir a dar-nos lugar no mercado de trabalho.
- À equipa Click o meu muito obrigada pela paciência, carinho e boa disposição. Um grande bem- haja!
- O Click foi uma mais valia em termos de aprendizagens. Apesar de ter usufruído pouco por motivos de saúde, não esquecerei tudo o que aprendi, nem as amizades que fiz. Sinto que posso ser melhor e fazer melhor por mim e pelos outros.
- O Click contribuiu para começar a ver as coisas de outra forma. Deixei de estar focada nos problemas que tenho e comecei a perceber que eles têm solução e que parte de mim a resolução de alguns deles. A partir de agora vou pôr em prática o que tenho de melhor e confiar nas minhas capacidades. O Click ajudou-nos no nosso autoconhecimento, o qual é valioso para a nossa auto-estima e para a sua aplicação na procura ativa de emprego.
- O Click chegou na hora certa para mim. Além de aprender sobre o funcionamento que abrange toda a área de preparação de um CV e de uma entrevista, tive muito apoio da equipa e das colegas que, tal como eu, aprenderam muito. O meu muito obrigada a todos os envolvidos neste importante projeto que contribuiu muito para o aumento da minha auto-estima.
- O Click é um projeto que faz qualquer pessoa ter esperança e lutar para conquistar o que pretende e ajuda-nos a ter força para nunca desistir dos nossos objetivos. Saio do projeto com mais força para lutar e conquistar o que quero. Obrigada à equipa por me terem sempre ajudado em tudo.
- Click significa todo um processo de aprendizagem e companheirismo, quer da parte dos colegas quer das formadoras. Adorei fazer parte deste projeto e espero que muitas pessoas, por muito tempo, possam vir a usar estas palavras que aqui deixo. Levo muitos Clicks comigo para sempre. O meu muito obrigada a todos os envolvidos.

- Para mim o Click é um bom projeto para um bom futuro. Futuro esse em que vejo as coisas de outra forma, conheci pessoas maravilhosas e aprendi a valorizar-me e a valorizar coisas que não valorizava.

Sintra

- Adorei a equipa. São pessoas 10 estrelas! Ajudaram-me imenso a crescer e ganhar autonomia e a lutar pelo que quero sem ir abaixo.
- É um bom projeto que não deve parar! Vou ter imensas saudades da equipa, à qual agradeço por serem terem acreditado em nós. Obrigada por não desistirem e nos fazerem ver as coisas de outras maneiras.
- Adorei participar neste projeto. Para além de ter conseguido emprego, aprendi a ser uma pessoa melhor.
- Adorei estar inserida no projeto Click, encontrei amigos e duas excelentes monitoras, muito positivas e sempre com o cuidado de nos levantar a moral e de nos apoiar em não desistit nunca de procurar trabalho. Aprendemos a valorizar-nos mais e a continuar sempre a nossa procura até ao dia em que alguém nos dê o devido valor. Parabéns à equipa pela vossa dedicação e compreensão.
- Adorei participar no projeto Click. Para mim foi uma experiência muito positiva, conheci novas pessoas, fiz amizades, consegui emprego após a mentoria. A equipa foi sensacional com toda a sua energia ao longo dos meses. Não tenho palavras para vos agradecer!
- Com o Click renasci! Precisava de me valorizar e estar mais activa e foi nisso que o Click me veio ajudar.

OBSERVAÇÕES DOS PARCEIROS

Gaia

- Click: uma proposta aliciante e motivadora. Revelou-se um projeto sólido, de confiança e positivo.
- É acima de tudo importante a continuidade do projeto e que ele chegue a mais pessoas e mais empresas.
- Elogio iniciativas do género, só lamento não existirem mais e mais. Votos que continuem com estas iniciativas, pois trata-se de um projeto inovador e com objetivos muito pertinentes nos nosso dias. É, claramente, um projeto motivacional para um público desmotivado e sem perspetivas de melhoria e visão para o futuro.

Maia

- O projeto devia incidir num grupo de participantes mais homogéneo e, eventualmente, resultante do final de um processo formativo.
- Projeto muito interessante na área da empregabilidade pois tem em conta a individualidade de cada participante e adequa-se às necessidades/ capacidades de cada um.
- O projeto Click é uma mais-valia para o trabalho social desenvolvido pelas equipas, na medida em que trabalha as competências pessoais e profissionais de cada participante, enaltecendo as capacidades e interesses de cada um em particular. Somos assim da opinião de que se trata de um projeto a replicar futuramente.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente edição de 2016 que aqui se conclui, reveste-se de um potencial analítico significativo deste projeto iniciado em formato piloto no ano de 2014 e no qual temos vindo a apostar de forma crescente e cada vez mais abrangente e estratégica em cada nova edição, tal como nos demonstra a sistematização do Ciclo do Projeto no anexo 1.

Perante desafios internos e externos⁹, 2016 foi o ano em que nos debruçamos numa definição clara do significado do projeto. Apelamos para tal ao contributo dos próprios participantes e, através da reunião das palavras mais destacadas e presentes nas suas definições, conseguimos chegar à seguinte formulação:

Implica competências

Resulta e gera aprendizagens

Emprega um forte trabalho de gestão eficaz de oportunidades.

É um caminho de desafios e emoções que testa o potencial das equipas em explorar velhos/novos horizontes.

Assumimos assim esta definição como o ponto de partida para algumas notas conclusivas da edição de 2016, sempre na perspetiva do seu contributo para novos horizontes do projeto.

Começando pelo **processo de seleção/recrutamento dos participantes**, o impacto do mesmo no conjunto do projeto é de importância extrema. Na presente edição, o trabalho realizado conjuntamente com as equipas dos Núcleos Locais de Intervenção da Segurança Social que acompanham beneficiários do RSI foi um elemento de destaque para os resultados do processo, desde esta fase inicial. Esta parceria rentabiliza a adequação do projeto ao perfil dos participantes. Fica para esta fase inicial o desafio de acrescer às entrevistas individuais de seleção (estratégia destacada) uma etapa extra de seleção que permita uma experimentação da dinâmica dos participantes em contexto grupal.

Esta **articulação mais significativa e direta com os NLI permitiu-nos igualmente uma intervenção mais transversal** junto dos participantes Click, a qual importa reforçar ainda mais significativamente em novas edições. Com esta nota destacamos que uma intervenção na área da empregabilidade apenas se revela estratégica tendo em conta outros domínios, sendo necessária uma intervenção simultânea em dimensões como a saúde, a habitação, a articulação entre emprego e vida familiar e outras. Neste domínio importa destacar a parceria encetada em 2016 com a organização Mundo a Sorrir, permitindo assim o acesso a cuidados de saúde oral a custos reduzidos para todos os participantes interessados.

⁹ No ano de 2016 o projeto Click foi solicitado para apresentações enquanto boa prática em diferentes contextos. Destacamos os contextos mais relevantes:

- articulação com o CLDS+ de Aveiro e com a Escola Profissional do Montijo para disseminação da metodologia e partilha de estratégias
- presença no III Fórum Intermunicipal de Torres Vedras e Lourinhã no painel Novas Respostas para Velhos Problemas
- integração na rede de trabalho colaborativo “Comunidades sem Fios”

Ao nível da **articulação com potenciais entidades empregadoras** destacamos que 2016 foi igualmente uma edição estratégica neste domínio, com um reforço significativo dos formatos e momentos de encontro. Este reforço revelou resultados positivos em termos de promoção da empregabilidade dos participantes mas colocou-nos igualmente novos desafios. Importa assim destacar a necessidade de chegar junto de um maior número de potenciais entidades empregadoras e, acima de tudo, trabalhar no sentido da promoção da efectiva responsabilidade social destas entidades. Com isto afirmamos que mais do que promover emprego, é missão do projeto Click promover emprego digno e esta promoção passa, igualmente, pela desconstrução de preconceitos face a categorias mais vulneráveis da população.

Salientar este desafio de diversificação e alargamento das parcerias com potenciais entidades empregadoras não anula o reconhecimento do papel relevante da estratégia de mentorias profissionais enquanto meio de demonstração prática do perfil de competências trabalhado pelos participantes no processo de coaching. Urge no entanto tornar mais plurais as áreas profissionais disponíveis para esta prática das mentorias profissionais e, igualmente, reforçar junto dos participantes que o processo de mentoria não é, por si só, uma garantia de emprego, mas sim um instrumento de reforço para a sua procura ativa de emprego, a qual se deve manter neste período.

Ao nível do **desenvolvimento das sessões de coaching**, a avaliação sistematizada no capítulo anterior bem como uma reflexão conjunta entre a equipa e as dinamizadoras demonstram uma necessidade de intervenção na duração do processo. Pretende-se assim uma aposta na concentração do tempo do projeto, no sentido da promoção de uma maior assiduidade e compromisso por parte dos seus participantes. O reforço dos momentos de coaching individualizado é igualmente estratégico porque através dele potencia-se um dos processos mais destacado por todas as partes envolvidas – o do auto-conhecimento. Toda a abordagem de coaching do projeto Click contribui para uma evolução da resposta à questão “Fale-me de si”. A resposta a esta questão, no final do projeto, é uma resposta mais fluída, completa, assertiva, objetiva e confiante. Responder desta forma ao “Fale-me de si” é, por si só, um instrumento significativo de multiplicação da oportunidade para responder ao desafio “Mostre-me do que é capaz”.

Assim, ao nível da metodologia de coaching, as notas que destacamos apontam num sentido da intensificação e concentração da mesma.

Pelo exposto, e apesar dos desafios que temos encontrado, e dos que prevemos vir a encontrar, consideramos muito positivo o balanço do projeto Click deste ano de 2016, quer pelos resultados atingidos¹⁰, quer ainda pela consolidação das parcerias e do trabalho em rede – princípio de atuação que sustenta e fundamenta a missão de luta contra a pobreza e a exclusão social, relativamente à qual este Acordo de Cooperação com o IEFP, em particular, acrescenta um grandioso contributo.

¹⁰ Os resultados atingidos foram expressos ao longo deste relatório, tanto em termos quantitativos como qualitativos. Destacamos aqui apenas alguns números relevantes desta edição, entre eles a integração em mercado de trabalho de 17 participantes (38% dos 45) e uma desistência do projeto de 9 participantes (20% dos 45).

Com base neste percurso do projeto, destacamos que a **proposta apresentada para 2017** se reveste de uma lógica de rentabilização dos conhecimentos adquiridos nos anos anteriores, permitindo uma replicação devidamente reconfigurada do projeto, da qual se destacam algumas diferenças estruturantes ao nível da focalização dos públicos-alvo, do reforço e alargamento de parcerias diversificadas, da intensificação da articulação com o potencial tecido empregador e ainda da intensificação e da personalização dos processos de coaching.

Concluimos partilhando as palavras de uma das participantes do projeto Click, que refletem o balanço do mesmo na sua situação particular: *“O Click contribuiu para começar a ver as coisas de outra forma. Deixei de estar focada nos problemas que tenho e comecei a perceber que eles têm solução e que parte de mim a resolução de alguns deles. A partir de agora vou pôr em prática o que tenho de melhor e confiar nas minhas capacidades. O Click ajudou-nos no nosso autoconhecimento, o qual é valioso para a nossa auto-estima e para a sua aplicação na procura ativa de emprego.”*

Assumimos este testemunho como motivação e, acima de tudo, como desafio para um ano de 2017 em que uma nova edição do projeto Click nos permita fazer mais e melhor este nosso papel de contributo direto e indireto para a integração de públicos vulneráveis.

ANEXOS

Anexo **1** _ Ciclo do projeto Click

Anexo **2** _ Manual do projeto

Anexo disponível online

http://click.eapn.pt/ficheiro/Click_Manual2016.pdf

Anexo **3** _ Inquérito de Balanço de Competências

Anexo **4** _ Perfil detalhado dos Participantes

Anexo **5** _ Postais de apresentação

Anexo disponível online para cada um dos grupos

<http://click.eapn.pt/procura/?region=vila-nova-de-gaia>

<http://click.eapn.pt/procura/?region=maia>

<http://click.eapn.pt/procura/?region=sintra>

Anexo **6** _ Programa da iniciativa Click de Saída

Anexo **7** _ Manual de apoio à iniciativa Click de Saída

Anexo **8** _ Questionário de avaliação intermédia

Anexo **9** _ Questionário de avaliação da mentoria profissional

Anexo **10** _ Questionário de avaliação final

Anexo **11** _ Questionário de avaliação por parceiros

Anexo **12** _ Questionário de avaliação por dinamizadoras

Anexo **13** _ Modelo de Certificado de Participação

Anexo **14** _ Postal de Natal para mentores profissionais (modelo)

Anexo **15** _ Postal de Natal para participantes