

Coaching...para quê? (6)



Coach: José Castro
<https://coachjosecastro.wixsite.com/coachjosecastro>

Estimados leitores

No artigo presente, vamos de uma forma sucinta, ajudar os gestores e/ou líderes das organizações (empresariais, desportivas, ensino/formação, etc) a identificar um conjunto de sinais de disfuncionalidade que afetam toda a organização. A frequência e intensidade deles poderão indicar a urgência da prática do Coaching nas respetivas organizações.

Se na sua organização identifica:

Trabalhadores desmotivados.

Relações interpessoais “frias.”

Conflitos frequentes entre os colaboradores.

Ausência de participação positiva dos colaboradores.

Ausência de gestão de tarefas.

“Horas trabalhador” perdidas na resolução de tarefas urgentes.

Eficiência comprometida.

Riscos psicossociais (assédio)

“Ansiedade” resultante de “Stress” de trabalho.

Ausência de tempo livre (para família, lazer,...), etc.

A intervenção do Coach nessas organizações (quer a nível pessoal ou em equipa), após diagnosticadas as situações de disfuncionalidade (eventualmente algumas necessitarão de outro tipo de profissionais), será sempre e jamais perdendo a essência do Coaching, não o de

propor ou impor receitas externas, mas sempre o de induzir o cliente a efetuar a sua autoanálise, identificar as “suas” soluções e as implementar, para que a mudança organizacional seja efetiva (de dentro para fora) e sustentada.

Não perca o próximo artigo de **“Coaching...para quê?”**

Até lá, aprecie Viver