

## **Objetivo do coaching interno (PDI):**

- a) Preparar colaboradores com potencial destacado para novas posições, de acordo com as competências Bosch e necessidade do negócio
- b) Desenvolver e dar suporte no desenvolvimento das competências para aqueles que apresentam baixo desempenho, buscando atender a demanda do negócio

## **Competências Bosch**

Orientação para o futuro

Orientação para resultados

Comunicação

Cooperação

Visão especialista

Visão generalista

Liderança

Uso dos instrumentos de gestão

## Processo do Plano de Desenvolvimento Individual (coaching interno)



## Processo

**Avaliação de Desempenho**

Surge a partir a avaliação de desempenho que apontará se o colaborador está bem alocado na função, tem espaço para desenvolvimento para crescimento horizontal, vertical ou ainda necessidade de se adequar na atual posição.

**Demanda Contrato**

Um primeiro encontro é marcado entre o gestor e consultor de RH para entender a demanda. Posteriormente o gestor conversa sobre a proposta com o colaborador, que tem a possibilidade de aceitar ou não o Plano de Desenvolvimento Individual.

**Desenvolvimento**

Tendo o aceite da proposta o consultor de RH marca o primeiro encontro com o colaborador para fazer o contrato de trabalho. Feito isso o segundo passo é o mapeamento das suas potencialidades e os pontos de desenvolvimento.

**Plano de ação**

Nos encontros seguintes é desenvolvido um plano de ação (PDI) baseado em suas potencialidades e necessidades de desenvolvimento, onde o colaborador é o responsável pelo seu desenvolvimento. No início do processo os encontros podem ser mais frequentes, diminuindo a periodicidade de acordo com a evolução do processo.

**Acompanhamento Fechamento**

Encontros de acompanhamento são feitos com o gestor, colaborador e consultor de RH, conforme contratado. Nesta ocasião é feito o balanço do trabalho. O fechamento do processo se dá ao final do ano, onde recomeça o ciclo de avaliação de desempenho.

### **Os facilitadores do processo são:**

- Disponibilidade interna dos colaboradores para participação do processo
- Conhecimento da história profissional do colaborador e da cultura organizacional
- Vínculo previamente estabelecido
- Foco no desempenho pessoal e na carreira profissional

### **Os desafios são:**

- Dificuldade de abertura dos colaboradores em abrir conteúdos pessoais considerando que o consultor está no processo como 'avaliador do RH'
- Espaço físico do PDI é o mesmo que o seu local de trabalho. Dificuldade para desconectar-se
- Coach (Consultor Interno de RH) também está imerso na cultura organizacional
- Desafio da neutralidade

### **Competências necessárias ao Consultor Interno:**

Comunicação, escuta ativa, habilidade interpessoal, leitura do ambiente, assertividade