

Grunt to porozumienie

Nazywa się ich „młodymi wilkami”. Napompowani akademicką wiedzą, zorientowani w nowoczesnych technologiach, kipiący chęcią zrobienia szybkiej i efektywnej kariery coraz śmielej poczynają sobie na rynku pracy. Ich pojawienie się w firmach to zły znak dla starszych pracowników, których jedynymi i coraz częściej niedocenianymi atutami są wiedza i doświadczenie. W wielu wypadkach to jednak za mało, by obronić swoje miejsce pracy. Konflikt pokoleń to coraz częstsze zjawisko w wielu firmach. Groźne zjawisko.

Ale można sobie z nim poradzić, przekonuje jedno z Partnerstw na rzecz Rozwoju, na którego czele stoi Żorska Izba Gospodarcza. Projekt „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” realizowany jest we współpracy z Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości S.A. i Cechem Rzemiosł Różnych w Żorach, Fundacją Ekologiczną EKOTERM SILESIA działającą przy Elektrowni w Rybniku, Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną S.A. i Urzędem Miasta Żory. Dwaj partnerzy naukowcy to Politechnika Śląska oraz Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków. Partnerstwo krajowe uzupełnia agencja reklamowa INFOGRAF odpowiadająca za promocję projektu. Ponadnarodowo współpracują z Hiszpanią, Niemcami i Włochami.

O projekcie „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą” rozmawiamy z jego menedżerem, **Stefanią Koczar-Sikorą** z Żorskiej Izby Gospodarczej.

Państwa projekt koncentruje się na grupie starszych pracowników firm?

Tak, realizujemy go z myślą o pracownikach powyżej 50 roku życia, choć równocześnie dotyczy on też innych osób ściśle związanych z tą grupą docelową, a mianowicie ludzi młodych, którzy wchodzi na rynek pracy oraz szefów firm. Najbardziej jednak na naszych działaniach skorzystają pięćdziesięciolatekowie.

Bo mimo wszystko to oni są w najtrudniejszej sytuacji...

Rzeczywiście. Mają co prawda przewagę, jeśli chodzi o wiedzę i doświadczenie, niemniej jednak „młode wilki” pojawiające się w firmach górują nad nimi znajomością nowoczesnych technologii i tym atutem zazwyczaj wygrywają ze starszymi pracownikami batalię o miejsce pracy. Co gorsza, te dwie grupy nie są wcale skłonne do współpracy, a w najlepszym wypadku są wobec siebie obojętne. Nie ma więc między nimi przepływu wiedzy i kompetencji. Zwyczajowo pracownik starszy powinien być mentorem młodszego, natomiast on się niestety boi dzielenia się swoim doświadczeniem, bo jest to jego jedyny atut.

Próbujemy doprowadzić do takiej sytuacji, żeby te dwie grupy zaczęły ze sobą kooperować. Pracownik starszy wiekiem wdrażałby wówczas młodszego do pracy w firmie, natomiast młodszy byłby mentorem technicznym. W ten sposób naszym zdaniem obie grupy czułyby się dowartościowane i bardziej ze sobą związane. To przełożyłoby się na obustronny wzrost kompetencji i podwyższenie renomy firmy. Żeby ten proces mógł zachodzić, niezbędne jest duże wsparcie ze strony szefów przedsiębiorstwa. Stąd trzy grupy beneficjentów docelowych naszego projektu. Tę metodę roboczo nazwaliśmy intermentoringiem.

Na czym dokładnie polega?

Jest to metoda interdyscyplinarna, dotyczy trzech obszarów. Po pierwsze psychologii, ponieważ podstawowe bariery pomiędzy grupą młodszych i starszych pracowników mają charakter mentalny. Musimy więc przełamać u nich pewne schematy myślenia, zlikwidować izolację i pobudzić ich do działania. Drugi obszar dotyczy nowoczesnych technologii, czyli bardzo konkretnych umiejętności, które będzie można zdobyć w trakcie naszych warsztatów. Wbrew pozorom grupa młodych pracowników ma o sobie zbyt wysokie mniemanie, solidny zastrzyk wiedzy na temat IT przyda się więc nie tylko starszym pracownikom. I wreszcie, trzeci obszar naszego projektu to zarządzanie, a zwłaszcza zarządzanie zmianami. Ten zakres wiedzy dotyczy przede wszystkim szefów firm i to do nich skierujemy szkolenia. Nasz program jest innowacyjny, ponieważ dotyka wszystkich trzech wymienionych obszarów. Co więcej, nie uzależniamy odbiorców szkoleń od wykształcenia czy branży. Chcemy je przygotować w ten sposób, by każdy mógł z nich skorzystać, ponieważ takie problemy występują w zasadzie wszędzie.

Uważa Pani, że młodzi będą zainteresowani doksztalcaniem starszych?

Oni są oczywiście nastawieni na karierę i osiągnięcie sukcesu, ale postaramy się ich przekonać, że na współpracy ze starszymi pracownikami mogą wiele zyskać. Znacznie bardziej



obawiamy się oporu ze strony szefów firm. Nasze wstępne sondaże wykazały, że nie chcą się oni przyznać do konfliktu wewnątrz przedsiębiorstwa, ale uważam, że grunt to przekonać każdą z grup, że chodzi tu o wspólny interes.

Do ilu beneficjentów kierowany jest projekt?

Do 200 osób. W tej grupie będą zarówno przedstawiciele pracowników, jak i szefów firm.

EQUAL to w Polsce program nowy. Widzi Pani w związku z tym jakieś zagrożenia?

W Polsce do tej pory realizowane były przede wszystkim programy interwencyjne, których rezultat był dostrzegalny niemal od razu. Z tej perspektywy projekty badawcze, które są obciążone dużym ryzykiem i nie gwarantują wymiernych i namacalnych rezultatów są niezrozumiałe przez środowisko. Siłą rzeczy takie projekty są też kosztowne, wiedza na ten temat w otoczeniu biznesowym w Polsce wciąż jest niewielka. Przez trzy najbliższe lata trzeba więc będzie prowadzić intensywną akcję uświadamiającą te zagadnienia.