

EQUAL » JAK ZATRZYMAĆ WIEDZĘ W ORGANIZACJI

Model intermentoring: dobra współpraca między pokoleniami

■ **Stefania Koczarsik**

Żorska Izba Gospodarcza, współautor idei modelu intermentoring, menedżer projektu „Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą”

– Cieszę się, że moja grupa wiekowa jest zauważalna i potrzebna we współtworzeniu przyszłości – ta wypowiedź uczestnika projektu EQUAL trafnie oddaje ideę modelu intermentoring.

Autorem słów jest pracownik w wieku powyżej 50 lat. Dla niego udział w projekcie był szansą na ponowne zaznaczenie swojej obecności w przedsiębiorstwie, pokazanie mocnych stron i zintegrowanie z zespołem, zwłaszcza młodszym wiekiem i stażem. Jednak walka z dyskryminacją pracow-

ników w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy nie była jedynym zamierzeniem dla intermentoringu. Model ma na celu przebudowę relacji międzypokoleniowych pomiędzy pracownikami młodszymi i starszymi wiekiem.

Z jednej strony osoba powyżej 50. roku życia – jako „mentor organizacyjny” – dzieli się z młodszym kolegą umiejętnościami, wiedzą wynikającymi z doświadczenia zawodowego i życiowego. Z drugiej strony pracownik przed 35. rokiem życia, wchodząc w rolę „mentora technologicznego”, wspiera pracownika w wieku powyżej 50. roku życia w obsłudze i praktycznym wykorzystaniu w pracy nowych technologii. W rezultacie zamiast otwartego lub utajonego konfliktu pokoleń mamy zespół ludzi, który lubi i potrafi ze sobą współpracować. Niezbędne jest jednak

spełnienie kilku warunków. Po pierwsze trzeba przełamać stereotypy, zmienić nastawienie i zbliżyć ku sobie obydwie grupy wiekowe, pokazując im, że w gruncie rzeczy niewiele je różni. Temu celowi służy pierwszy blok warsztatowy. I tak na przykład z pozoru zamknięty w sobie, bardzo oficjalny Jan (50+) okazuje się wesołym, energicznym i otwartym na świat i nowości Jankiem, świetnym partnerem do pracy i zabawy. Z kolei na pierwszy rzut oka butny i arogancki Bartek (~35), który wiecznie gdzieś się śpieszy i na każdy temat ma wiele do powiedzenia, odkrywa swoją drugą naturę – człowieka skłonnego do zadumy i wnikliwej analizy.

Po drugie – aby zmienić cokolwiek w organizacji, niezbędne jest wsparcie tego procesu przez kadrę kierowniczą. Stąd oprócz pracow-

WAŻNE ADRESY

Fundacja Fundusz Współpracy
www.cofund.org.pl

Institucja Zarządzająca EQUAL
www.equal.gov.pl

DG Employment,
Social Affairs
& Equal Opportunities
<http://ec.europa.eu/equal>

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Dobra atmosfera w pracy przekonuje pracowników do pozostania w firmie



Stefania Koczar-Sikora

ników młodszych i starszych wiekiem zaproszono do udziału w projekcie ich przełożonych. Zajęcia adresowane do nich koncentrują się na pokazaniu i zachęceniu menedżerów do posługiwania się narzędziami zarządzania wiekiem. Trenerzy przygotowują szefów do aranżowania zespołów intermentoringowych. W zespołach tych pracownik powyżej 50. roku życia, występując w roli mentora organizacyjnego, nie traci przy tym poczucia przydatności swojego doświadczenia i może czuć się potrzebny firmie na-

wet, jeśli uzyska uprawnienia emerytalne. Kolejny, drugi blok warsztatowy przygotowuje pracowników młodszych wiekiem do przekazywania wiedzy starszym kolegom w sposób przystępny i komfortowy dla drugiej strony. Nie chodzi o to, by szybko wyklikać coś na ekranie, ale wspierać 50+ w zgłębianiu tematyki nowych urządzeń bez zbędnego żargonu i pośpiechu.

Mentor technologiczny, odczarowując świat nowych technologii, pokazuje, że większość z nich rządzi się podobnymi zasadami i jest

obsługiwana w porównywalny sposób. Stąd już krok do wykształcenia u starszego pracownika intuicji do samodzielnego wdrażania się w tę dziedzinę życia. W ramach tego samego bloku warsztatowego pracownicy w wieku powyżej 50 lat do doskonałą umiejętności społeczne. Ponadto przygotowują się też do tego, jak przyjmować pomoc, wsparcie i wiedzę od osoby młodszej, często w wieku dziecka czy wnuczka.

Ostatni blok warsztatowy pozwala przetestować w praktyce umiejętności nabyte przez obydwie grupy. Ma on na celu trening mentoringu przez wymianę wiedzy pomiędzy uczestnikami szkolenia jeszcze pod opieką trenerów. Zajęcia zamyka kontrakt mentorski, który pozwala uczestnikom przenieść zdobyte doświadczenia na grunt zawodowy i

kontynuować współpracę międzypokoleniową już w swoich miejscach pracy.

Z punktu widzenia kadry kierowniczej model intermentoringu pozwala zbudować harmonijnie współpracujący ze sobą zespół pracowniczy, który utożsamia się z firmą i jest bardziej wydajny. Dla pracowników zarówno młodszych, jak i starszych wiekiem pozytywna atmosfera w pracy, a przede wszystkim docenienie ich mocnych stron są poważnymi argumentami przemawiającymi za utrzymaniem zatrudnienia. Zatrzymanie w przedsiębiorstwie sprawzonego pracownika 50+ jest niezwykle istotne w kontekście dzisiejszej sytuacji na rynku pracy.

Model intermentoringu to pomysł autorski zrealizowany w ramach programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Radio 26T

Audycji na temat programu EQUAL i działalności partnerstw słuchaj w każdą sobotę po godz. 10.

Archiwum tekstów i audycji znajdziesz na:

www.maszszanse.dziennik.pl



MASZ SZANSE

Bezpłatny dodatek do Dziennika Polska Europa Świat

Redaguje zespół: *Robert Makowski* (koordynator), *Krzyszyna Jelowicka*, *Renata Majek*, *Urszula Płońska*, *Ewa Zwierzchowska*
Kampanii społecznej „Masz szansę” patronuje prezes Fundacji Fundusz Współpracy.

Projekt realizowany przy udziale środków EFS w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

