

DYNAMIZM & DOŚWIADCZENIE
WSPÓLNE STEROWANIE ZMIANA

INTERMENTORING

Warszawa, 06.09.2006

Czego dotyczy nasz rezultat

INTERMENTORING

czyli

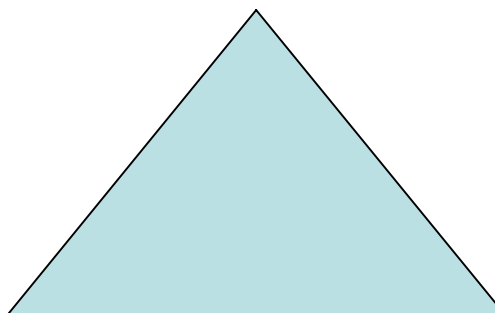
model wprowadzania zmian w organizacji

- poprawiający umiejętności pracowników w wieku 50+ z zakresu nowych technologii
- poprawiający relacje międzypokoleniowe
- umożliwiający transfer wiedzy z zakresu nowych technologii i doświadczenia życiowego pomiędzy pracownikami starszymi i młodszymi wiekiem
- przygotowujący pracowników w wieku 50+ i młodych pracowników -35 do aktywnego inicjowania i wcielania w życie zmian w organizacjach (zmiany wewnątrz i na zewnątrz organizacji)

Do kogo adresujemy rezultat

W organizacjach występują trójki przedstawicieli – tzw. „mikrośrodowiska”

Przedstawiciele kadry zarządzającej **C**



Pracownicy w wieku 50+ **A**

Młodzi pracownicy **B**

Dlaczego nasz rezultat jest potrzebny na rynku pracy

Oś problemu

Podjęcie do zmian w organizacji w tym zmian technologicznych

- Pracownicy w wieku 50+
 - nie nadążają za zmianami
 - opierają się zmianom w obawie przed utratą pracy

- Młodzi pracownicy -35
 - są aktywni
 - chcą zmian i wybiecia się

Dlaczego nasz rezultat jest potrzebny na rynku pracy

Oś problemu c.d.

- w przypadku **zahamowania zmian** proponowanych przez młodych pracowników, **organizacja pozostaje w stagnacji lub rozwija się bardzo powoli**
- w przypadku nieudolnego **oporu przed zmianą** – **pracownicy w wieku 50+** oczach decydentów, kadry zarządzającej i młodych pracowników **mają wizerunek „niereformowalnych”** tj.
 - **pierwszych do zwolnienia** w przypadku restrukturyzacji organizacji
 - **niechętnie zatrudnianych**

Dlaczego nasz rezultat jest potrzebny na rynku pracy

Oś problemu c.d.

- dyskryminacja pracowników w wieku 50+ na rynku pracy – sytuacja niekorzystna dla pracowników w wieku 50+
- organizacja traci doświadczonych pracowników, młodzi kontynuują działalność firmy często popełniając błędy, które już w przeszłości się zdarzały – sytuacja niekorzystna dla organizacji

Co zmienia na korzyść nasz rezultat

pracownicy z w wieku 50+ (A)
jako „**mentorzy organizacyjni**”
dla pracowników młodszych
stażem i doświadczeniem

młodzi pracownicy -35 (B)
jako „**mentorzy techniczni**”
dla pracowników w wieku 50+
(np. w umiejętnościach
teleinformatycznych)

Co zmienia na korzyść nasz rezultat

- obydwie grupy (**A** i **B**) poznają wzajemne sposoby myślenia, dostrzegają błędy w percepcji i postrzeganiu siebie, wypracowują metody wzajemnej współpracy, wyrównują umiejętności
- przedstawiciele kierownictwa organizacji (**C**), oraz wymienione grupy **A** i **B** poznają problematykę zmian, ich nieuchronności i sposobów reagowania na nie
- grupy **A** i **B** wypracowują wspólne metody dostrzegania zmian w otoczeniu i reagowania na nie i ich wykorzystywania dla dobra organizacji reprezentowanej przez **C**

Co zmienia na korzyść nasz rezultat

Pracownicy w wieku 50+

- wyrównanie szans na rynku pracy
- utrzymanie zatrudnienia
- wydłużenie aktywności zawodowej
- lepsze wykorzystanie umiejętności i potencjału wiedzy
- poprawa klimatu organizacji i relacji z młodymi pracownikami

Co zmienia na korzyść nasz rezultat

Młodzi Pracownicy -35

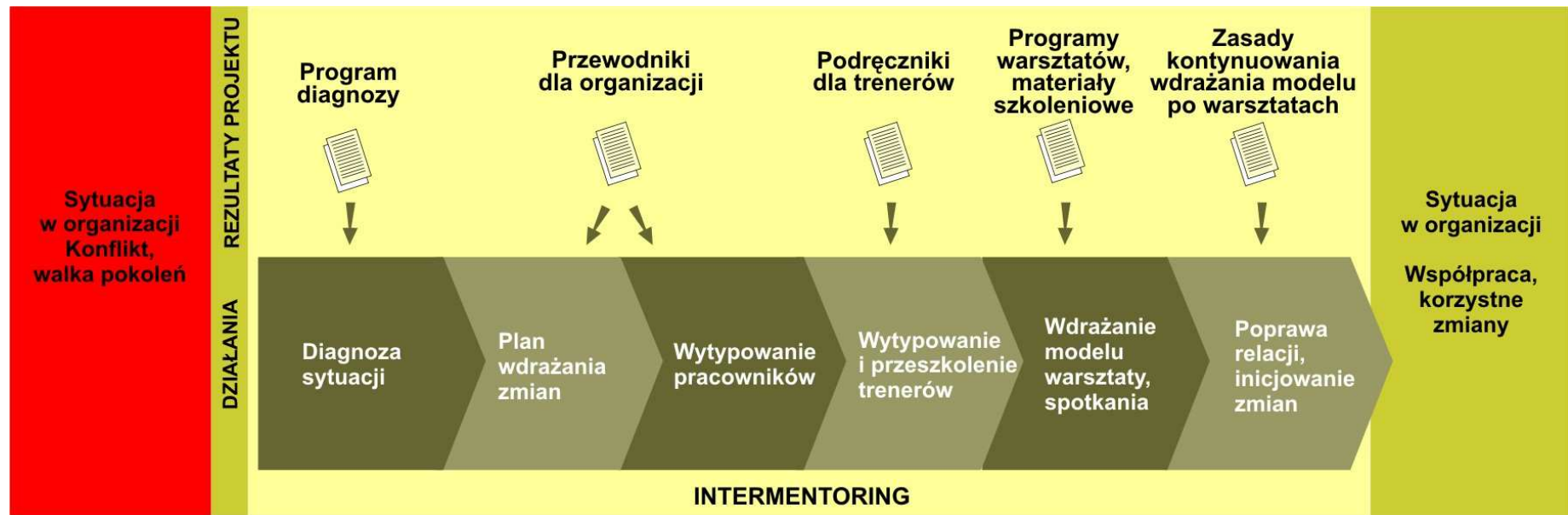
- wzmocnienie szans na rynku pracy
- lepsze wykorzystanie wiedzy, umiejętności, potencjału i energii młodych
- szansa na poprawę swojej pozycji i „wykazanie się” w organizacjach
- pomoc i wsparcie przy uzyskiwaniu wiedzy praktycznej ze strony pracowników starszych wiekiem (np. w zawodach rzemieślniczych)
- poprawa klimatu organizacji i relacji z pracownikami starszymi wiekiem

Co zmienia na korzyść nasz rezultat

Organizacja

- poprawa konkurencyjności i elastyczności w dostosowywaniu się do zmian na rynku pracy
- wzrost wydajności pracy
- usprawnienie zarządzania zespołami pracowniczymi zróżnicowanymi wiekiem
- polepszenie wyników pracy zespołów pracowniczych

Czym jest nasz rezultat



Załączniki

Zalety i wady związane z wiekiem pracowników dostrzegane przez młodych (35)

Zalety 35	Wady 35	Zalety 50+	Wady 50+
<p>Chęć do nauki i doskonalenia. Znajomość języków obcych. Elastyczność, gotowość zmian, otwarcie na nowe doświadczenia. Komunikatywność dobry bezpośredni kontakt. Kreatywność jako korzystna strona braku doświadczenia. Chęć pokazania się, błysnięcia, (z potrzeby awansu, ale także tylko akceptacji, uzyskania pozytywnej oceny, dobrej opinii).</p>	<p>Małe doświadczenie zawodowe i życiowe. Niska odporność na stres, represyjność. Słabe umiejętności radzenia sobie z presją grupy doświadczonych pracowników. Brak rozeznania w organizacji firmy, wiedzy o pracownikach i normach grupowych.</p>	<p>Odporność na stres i represyjność. Wiedza o firmie, pracownikach i organizacji. Umiejętność wywierania wpływu (nieformalnej presji, szczególnie grupowej).</p>	<p>Niechęć do nauki i doskonalenia i zmian – opór przed zmianami. Brak znajomości języków obcych. Komunikowanie się „nie wprost”. Schematyzm myślenia i zachowania. Nostalgiczny stosunek do przeszłości w organizacji „kiedyś było super..”. Tendencja do „zespołowej zмовy pokoleniowej kontra młodym”.</p>

Załączniki

Zalety i wady związane z wiekiem pracowników dostrzegane przez pracowników w wieku 50+

Zalety 35	Wady 35	Zalety 50+	Wady 50+
<p>Pewność siebie. Wykształcenie znacznie lepsze niż pracownicy w wieku 50+.</p> <p>Znajomość języków obcych. Lepiej poruszają się w świecie techniki.</p> <p>Dyspozycyjność. Odwaga publicznego występowania „śmiało mówią” Potrafią walczyć o swoje (w tym też o pieniądze).</p>	<p>Nadmierna pewność siebie. Wysoka samoocena „przekonanie, że wszystko wiedzą choć.....?”.</p> <p>Bezosobowe kontakty (mailowe). Wysokie wymagania. Rywalizacja.</p>	<p>Doświadczenie zawodowe i życiowe. Wysoka specjalizacja w swoim zakresie „wgrzyłam się w problem”.</p> <p>Dokładność. Sumienność.</p>	<p>Zachowania izolujące od młodych powodowane strachem, że „zabiorą pracę”.</p> <p>Konserwatyzm powodowany lękiem przed bezrobociem.</p> <p>Staroświecki dystans wobec przełożonych, zahamowania przed wyrażaniem wobec nich swojego zdania.</p> <p>Brak swobody publicznych wypowiedzi i asertywności.</p>

Centrum Zarządzania Projektem

Żorska Izba Gospodarcza

44-240 Żory Al. Wojska Polskiego 4

tel. 0 32 43 40 306

tel./fax 0 32 43 52 729

tel./fax 0 32 47 57 269

www.equal.zory.pl biuro@equal.zory.pl

www.zorig.zory.pl biuro@zorig.zory.pl