

Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą -

Celem projektu jest wspieranie zdolności adaptacyjnych starszych pracowników, tj. osób w wieku 50+, rekrutujących się z szerokiego zakresu lokalnych instytucji (firmy małe, średnie, duże, jednostki publiczne) z uwzględnieniem strukturalnych zmian gospodarczych. W ostatnim dwudziestolecu nastąpił bardzo dynamiczny rozwój technologii, zwłaszcza informatycznej. Czynnikiem rozwoju IT spowodował przyspieszenie zmian innych technologii na skalę dotychczas niespotykaną. Z uwagi na powszechność sprzętu informatycznego, przełom technologiczny dokonał się niemal w każdej branży. Szybkie zmiany spowodowały poczucie zagubienia wśród pracowników, którzy nie mieli dotychczas pozytywnych wzorców dotyczących kształcenia ustawicznego w systemie edukacji formalnej i pozaformalnej.

Grupa docelowa projektu (pracownicy 50+) ze względu na brak lub zdezaktualizowaną wiedzę z zakresu nowych technologii (IT), nie nadążają za tymi zmianami i w obawie przed utratą pracy, opierają się temu procesowi. Problemem, jaki zamierza rozwiązać projekt, jest przełamanie podświadomego strachu pracowników w wieku 50+ przed zastąpieniem młodszymi, połączonego z lekceważeniem ich młodego wieku i braku doświadczenia (na co odpowiedzią jest negacja starych praktyk działania przez młodych pracowników). Konsekwencją powyższego jest niemożność znalezienia porozumienia dotyczącego kwestii technologicznych oraz irytacja i lekceważenie, wynikające z trudnej adaptacji nowych technologii przez pracowników wieku 50+. Przedstawiona relacja pomiędzy biernymi lub nawet zantagonizowanymi wewnątrznie zróżnicowanymi wiekowo grupami pracowników ma swoje konsekwencje w skali zarówno rozwoju przedsiębiorstwa, jak i rozwoju zawodowego zasobów ludzkich. W przypadku zahamowania zmian proponowanych przez młodych pracowników, organizacja pozostaje w stagnacji lub rozwija się bardzo powoli. Z kolei bierność, nieudolny opór pracowników 50+ w stosunku do zmian z otoczenia zewnętrznego, przekłada się na wizerunek tej grupy jako “niefachowej i niereformowalnej” w oczach kadry zarządzającej. W efekcie tracą osoby starsze wiekiem, ponieważ są stale zagrożone ryzykiem utraty pracy. Z kolei w sytuacji zwolnień doświadczonych pracowników, jakimi są osoby 50+, traci również organizacja, ponieważ młoda kadra pracownicza często popełnia te same błędy, które już się w przeszłości zdarzały. W wyniku projektu powstał model kształcenia pn. INTERMENTORING inicjujący pozytywny rozwój sytuacji (dla organizacji i pracowników) zakładający następujące elementy:

- poznanie przez pracowników w wieku 50+ nowych technologii,
- przebudowę relacji pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami,
- wspólne inicjowanie zmian pozytywnych dla organizacji,
- zwiększenie szans na rynku pracy pracowników w wieku 50+.

Przebudowa relacji pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami przynosi wiele korzyści organizacji, ponieważ każda grupa może optymalnie wykorzystać w pracy zawodowej przynależne jej mocne strony. Pracownicy w wieku 50+ posiadają duże doświadczenie w życiu organizacyjnym, znają się na ludziach i często są ekspertami w swoich dziedzinach. Młodzi pracownicy posiadają większą wiedzę o nowych technologiach.

Reasumując: projekt ma na celu doprowadzenie do sytuacji odzyskania równowagi w organizacji poprzez położenie nacisku na dokonywaną przez pracodawców selekcję jakościową zamiast wiekowej, umożliwienie wykazania przydatności dla organizacji pracowników 50+ oraz pobudzenie ich wiary we własne możliwości poprzez zaakcentowanie szans, jakie stwarza zewnętrzne otoczenie i pokazanie pozytywnej przyszłości zarówno w organizacjach, jak i poza nimi. Ponadto celem projektu jest przywrócenie wzajemnego szacunku oraz wskazanie pracownikom 50+ możliwości inicjowania zmian, które wcześniej pracownicy ci posiadali..

Poprzez uznanie wartości płynących z różnorodności, tworzenie klimatu sprzyjającego afirmacji różnorodności jako wielkiej wartości w zatrudnieniu (niezależnie od wieku) oraz promowanie szacunku i tolerancji, w tym eliminowanie stereotypów i uprzedzeń dot. wieku rezultat projektu harmonijnie wpisuje się w ideę *Sprawiedliwego Społeczeństwa UE*.