



Evropska kampanja Zdravo delovno okolje 2016-2017

POVRATNO MENTORSTVO

mag. Živa Veingerl Čič

UM, Ekonomsko poslovna fakulteta



VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.

**GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI
RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ
PREDHODNEGA PISNEGA
DOVOLJENJA AVTORICE IN MINISTRSTVA ZA
DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN
ENAKE MOŽNOSTI.**

SODOBNI IZZIVI IN POSLEDICE DIGITALIZACIJE ZA TRG DELA

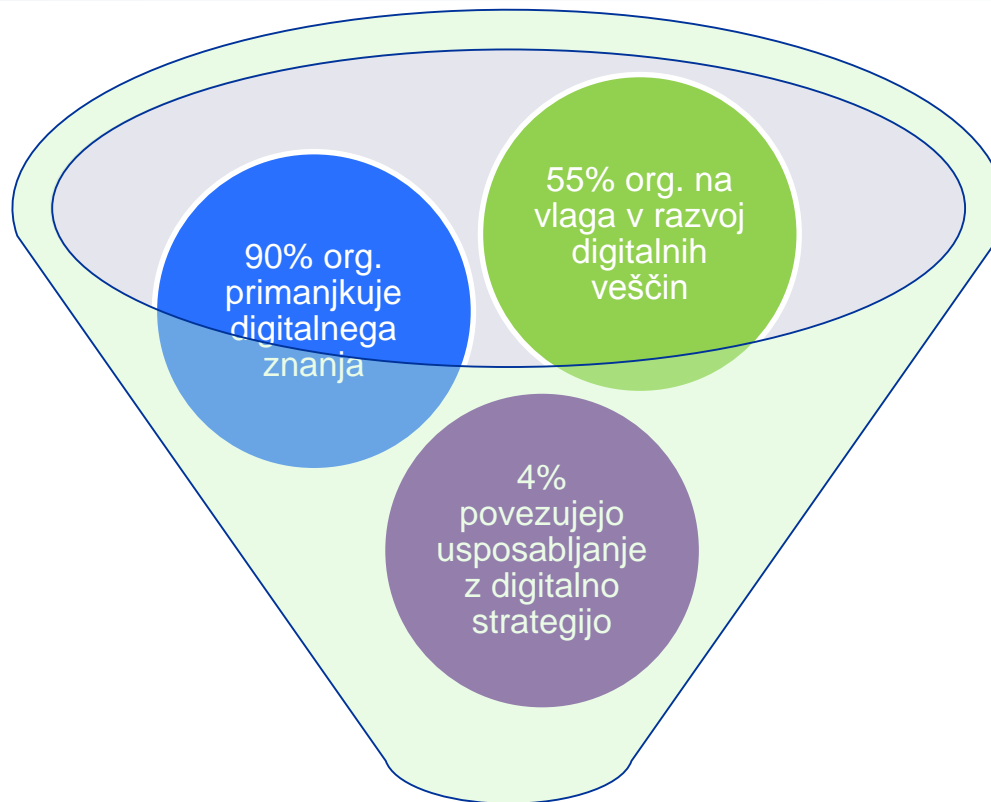
- večkariernost in potreba po kombiniranih profilih zaposlenih,
- vse več projektnega in „platformskega“ dela,
- dosegljivost 24/7- izginja meja med poslovnim in privatnim življenjem,
- šest od desetih mladih bo do 2025 delalo v poklicih, ki jih danes sploh še ne poznamo,
- do leta 2020 bo kar 90 % delovnih mest zahtevalo poznavanje informacijskih tehnologij (trenutno 47% delovne sile primanjkuje ustreznih e-znanj),
- v prihodnjih 20 letih bo izginilo med 40% in 60 % delovnih mest, ob delo bo 9% zaposlenih v OECD, v Sloveniji 12%,
- pojav novih oblik dela (povečevanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu)
- ključni funkciji dela z ljudmi - razvoj zaposlenih in talent management.

ZATO...

- bodo zaposleni potrebovali:
 - določeno stopnjo digitalnih veščin,
 - sposobnost prilagajanja spremembam,
 - empatijo,
 - medkulturne veščine,
 - odlične komunikacijske sposobnosti in
 - sposobnost dela v timu.
- bo potrebno zaposlene in delo na področju ravnanja z zaposlenimi **prilagoditi spremembam**,
- bo zaposlene potrebno **motivirati** za delo v digitalnem okolju (večja samoiniciativnost in inovativost pri iskanju poslovnih rešitev),
- bo potrebno vzpostaviti medgeneracijsko sodelovanje in učenje.



EVOLUCIJA VEŠČIN V DIGITALNI DOBI



**POVRATNO
MENTORSTVO**

POVRATNO MENTORSTVO

- Povratno mentorstvo je inovativen način spodbujanja učenja in izboljšanja medgeneracijskih odnosov.
- Je inovativno in stroškovno učinkovito orodje strokovnega razvoja, tako, da izkorišča medgeneracijsko sodelovanje.
- Povratno mentorstvo je mentorski odnos v katerem mlajši zaposleni deluje kot mentor in svoje znanje deli s starejšimi zaposlenimi, ki so lahko na hierarhični lestvici višje in so v tem odnosu v vlogi mentoriranca.
- Namen je izmenjava znanja mentorja (mlajši zaposleni) z mentorirancem (starejšim zaposlenim) in osredotočenost na učenje s področja **tehnologije, socialnih medijev in trenutnih trendov**.

Ključni pomisleki:

- Ukazovalno in avtorsko vedenje vodij,
- Mlajši mentorji niso v enakopravnem odnosu, saj je mentoriranec po hierarhičnem položaju pogosto višje od mentorja.

POVRATNO MENTORSTVO...

- ima pomembno vlogo pri premostitvi razlik med generacijami,
- je eden izmed načinov za odpravljanje predsodkov in stereotipov, o starosti in starejših zaposlenih ter generaciji Y,
- je učinkovit način privabljanja in ohranjanja mladih talentov,
- je eden izmed načinov gradnje razvojnih odnosov na delovnem mestu,
- vzpodbuja organizacijsko učenje,
- vzpodbuja medgeneracijsko učenje, sodelovanje in solidarnost,
- je vedno dvosmerni tok učenja
- predstavlja način kariernega razvoja posameznikov.

Vodje se morajo naučiti, kako prečkati generacijske vrzeli in komunicirati, motivirati in vključiti mlajše člane ekipe.

ZNAČILNOSTI POVRATNEGA MENTORSTVA

Bolj kreativno
timsko delo.

Opolnomočenje
mlajših
zaposlenih

Odpravljanje
vrzeli v znanju

Usposabljanje
(mentor,
mentoriranec)

Medgeneracijsko
sodelovanje

Medgeneracijsko
učenje

Karierni razvoj

Gradnja razvojnih
odnosov na DM

KORISTI POVRATNEGA MENTORSTVA

ZA POSAMEZNIKA

MENTORIRANCI

- pridobivanje novega znanja s področja tehnologije, socialnih medijev in ovih trendov
- Individualno učenje,
- pridobitev medgeneracijske globalne perspektive in
- razumevanje mlajše generacije

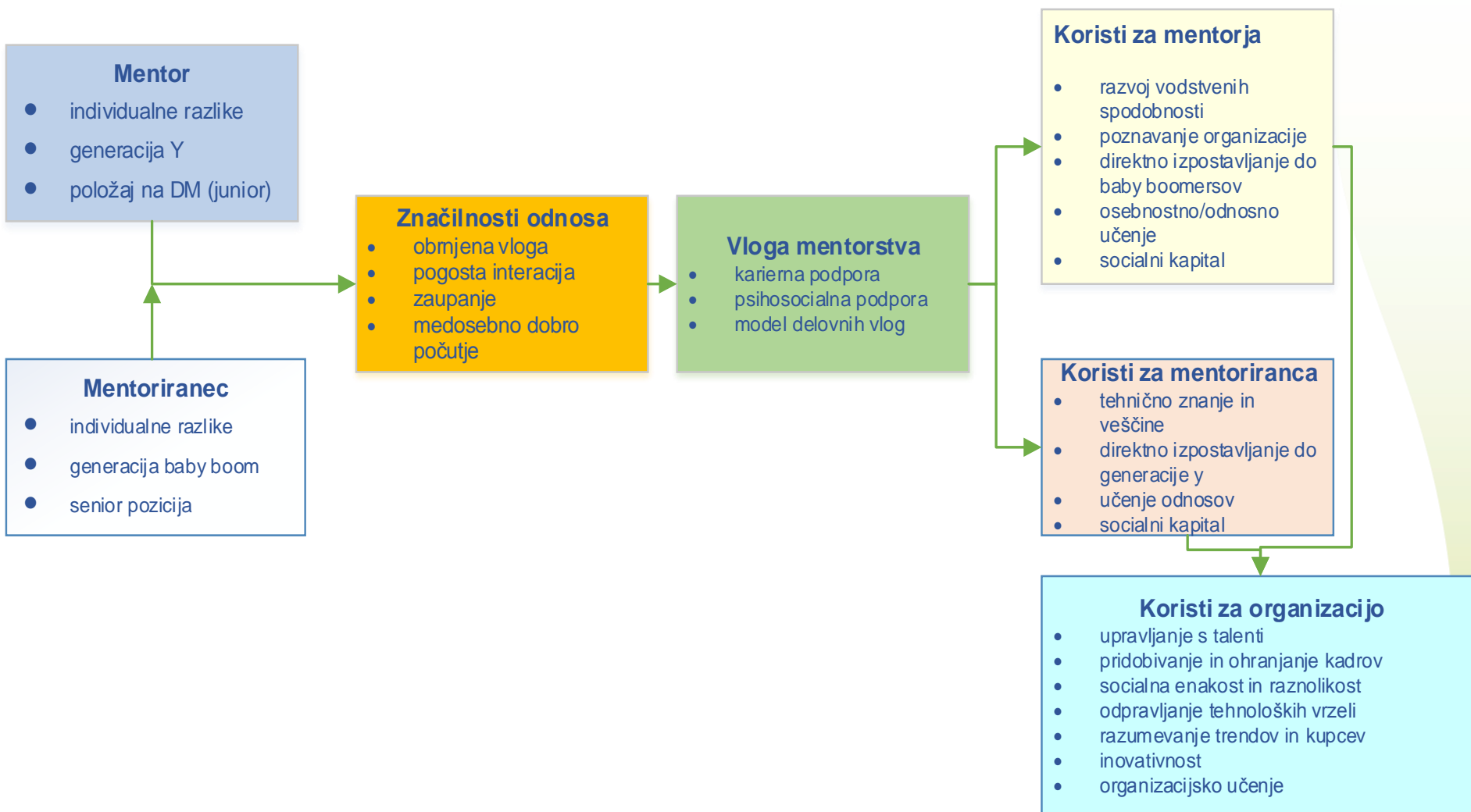
MENTORJI

- spoznavajo višje ravni organizacije,
- izboljšujejo razumevanje delovanja organizacije,
- nadgrajujejo samopodobo,
- pridobivajo večji vpliv,
- dobijo dostop do strateškega razmišljanja starejših managerjev
- mreženje.

ZA ORGANIZACIJO

- Opomin mentorirancu, da aktivno posluša,
- Spodbujanje mentoriranca, da novo znanje deli z organizacijo,
- Učenje o drugih področjih in oddelkih v podjetju,
- Povečanje izvršne prisotnosti mentorja in krepitev medosebnih odnosov / spretnosti,
- Vzpostavljanje pomembnih poslovnih omrežij in pridobivanje pomembnih kontaktov.
- Boljše pridobivanje in ohranjanje zaposlenih v organizaciji.
- Izboljšanje medgeneracijske povezanosti.
- Zmanjšanje konfliktov na delovnem mestu.

KLJUČNI ELEMENTI PROCESA POV RATNEGA MENTORSTVA



VRSTE PODPORE

PODPORA KARIERNEMU RAZVOJU

PSIHOSOCIALNA PODPORA

DELOVNE VLOGE

PODPORA KARIERNEMU RAZVOJU

Področja izvajanja

- izmenjava tehničnega ali strokovnega znanja ter vsebin krepí razumevanje generacijskih trendov
- zagotavlja povratne informacije o usposabljanju in obvladovanju novih veščin in znanj
- sodelovanje pri projektih in raziskavah, ki ustvarjajo sodelovanje med zaposlenimi
- opredelitev novih možnosti za uporabo znanja
- generiranje novih pristopov za težave in priprava predloge za izvajanje rešitev
- učenje o socialnem mreženju in socialnih medijih
- povečevanje socialne integracije med zaposlenimi

Funkcije

- izmenjava znanja
- coaching
- izpostavljenost in prepoznavnost
- razvoj veščin in spretnost
- izzivi in nove ideje
- mreženje

PSIHOSOCIALNA PODPORA

Področja izvajanja

- nudi podporo učenju in povratne informacije o novih znanjih in pridobljenih veščinah
- zagotavlja podporo in spodbudo, ki omogoča mentorju, da eksperimentira z novimi vedenji
- medsebojna naklonjenost in izmenjava življenjskih izkušenj skozi neformalne izmenjave
- povezuje prijatelje po vsej organizaciji
- odkrit pogovor o razvojnih potrebah
- spodbujanje poklicnega in osebnega razvoja

Funkcije

- podpora in povratne informacije
- sprejem in potrditev
- prijateljstvo
- spodbuda

DELOVNE VLOGE

Področja izvajanja	Funkcije
<ul style="list-style-type: none">• ponuja nov pogled na organizacijo in njeno poslovanje• kaže odprtost za nove ideje, inovacije in globalno perspektiv• povečuje pripravljenost za učenje	<ul style="list-style-type: none">• nova perspektiva• posnemanje vedenja• identifikacija z organizacijskimi vrednotami



SMERNICE V PRIHODNOSTI

- Jasno opredeliti pričakovanja in cilje,
- Redna srečanja/priporočeni so enourni mesečni sestanki,
- Akcijski načrti,
- Redno spremljanje napredka mentoriranja,
- Vzpostaviti zaupanje,
- Ohranjati razvojne odnose na DM,
- Premostiti je potrebno razlike v komunikaciji.

POVRATNO MENTORSTVO bo steber prenosa znanja tudi o varnosti in zdravju pri delu, ker bo tudi ta prenos se v prihodnje vršil v digitalnem okolju, v katerem so kompetentnejši mlajši.

**Everything today is about collaborating,
communication and being able to work together.
And reverse mentoring really helps us get insight and
understand each other.**

Magnus Svorstol Lie

