



**PROTOKÓŁ Z PRZEBIEGU
DZIEWIĄTEGO POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ
WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO
3 lipca 2012 r.**

Posiedzenie odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego przy ul. M. Curie-Skłodowskiej 73 w sali 16 w dniu 3 lipca 2012 roku w godzinach: 11.00 – 13.00.

W posiedzeniu uczestniczyło **20 osób**:

- 19 członków RST, w tym 17 członków z prawem do głosowania,
- Pan **Antoni Rutka**, ekspert oceniający produkt finalny projektu innowacyjnego *MENTORING 50+ innowacyjne wykorzystanie potencjału dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich*,
- 2 osoby reprezentujące beneficjenta: Fundację Gospodarczą Pro Europa

Lista osób, które wzięły udział w posiedzeniu stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego protokołu. Pod nieobecność Przewodniczącego Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Kujawsko-Pomorskiego Pana Piotra Całbeckiego, Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego funkcję związaną z przewodniczeniem obradom pełniła wiceprzewodnicząca Pani Milena Skopińska, kierownik Biura Strategii i Ewaluacji EFS.

Pani **Milena Skopińska** przywitała zebranych następnie przedstawiła planowany porządek obrad:



- *Prezentacja przetestowanego produktu finalnego projektu innowacyjnego oraz prezentacja opinii eksperckiej o produkcie finalnym*

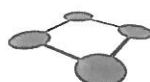
- *Dyskusja,*

- *Głosowanie nad uchwałą nr 7/2012 w sprawie walidacji produktu finalnego projektu innowacyjnego MENTORING 50+ innowacyjne wykorzystanie potencjału dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich*

Szczegółowy porządek obrad stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego protokołu. Przewodnicząca zaproponowała rozpoczęcie posiedzenia RST od zatwierdzenia porządku obrad. Następnie poinformowała uczestników posiedzenia, że quorum wymagane do podjęcia przez RST decyzji w formie uchwały nie zostało zapewnione. Zgodnie z zapisami Regulaminu RST podjęto decyzję o kontynuowaniu posiedzenia i przyjęciu uchwały w trybie udzielenia pisemnej akceptacji. Przewodnicząca powiadomiła zebranych o konieczności wywiązywania się przedstawicieli instytucji z obowiązków wynikających z członkostwa w RST m.in. uczestnictwa w posiedzeniach.

Następnie głos zabrała Pani **Magdalena Bergmann**, która przedstawiła działania związane z testowaniem, ewaluacją oraz upowszechnianiem produktu finalnego projektu. Prezentacja dot. testowania produktu stanowi **załącznik nr 3** do niniejszego protokołu. W dalszej kolejności głos zabrał Pan **Antoni Rutka**, ekspert dokonujący walidacji produktu. Prezentacja opinii eksperckiej stanowi **załącznik nr 4** do niniejszego protokołu. Po wysłuchaniu obu prezentacji przewodnicząca zachęciła zebranych do zabrania głosu w dyskusji.

- 1) Pani **Milena Skopińska** zadała pytanie o przebieg fazy testowania produktu oraz zakres modyfikacji produktu w wyniku przeprowadzonych działań. Poruszyła również kwestię ewaluacji produktu finalnego. Zapytała o kluczowe rekomendacje płynące z ewaluacji.
- 2) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła że obie te kwestie są powiązane ze sobą. Ewaluacja produktu wskazała, że ilość opracowanych narzędzi jest wystarczająca. W wyniku ewaluacji okazało się również, że mentoringu nie należy nadmiernie proceduralizować. Ważne, aby model pokazywał proces i nie nakładał dodatkowych obowiązków związanych z wypełnianiem dokumentacji. Pewne narzędzia zostały w wyniku tych rekomendacji zmodyfikowane.



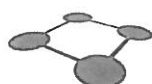
- 3) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** dodał, że procedury powinny być środkiem do osiągnięcia celu, a nie elementem ograniczającym innowacyjność przedsięwzięcia. Pracodawcom zależy najbardziej na efekcie działania.
- 4) Pan **Antoni Rutka** wskazał, że w szczególności korzyści ze stosowania produktu odniosą pracownicy MSP, którzy nie mogą pozwolić sobie na stosowanie skomplikowanych procedur.
- 5) Pani **Magdalena Bergmann** nawiązała do doświadczeń projektodawcy w zakresie konstruowania produktów pochodzących z realizacji projektów w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL. Wskazała, że szanse wdrożenia posiada produkt, który nie jest skomplikowany i jest łatwy w przyswojeniu dla odbiorców.
- 6) Pani **Małgorzata Kowalska** zapytała o różnice w testowaniu produktu w sektorach MŚP oraz w administracji.
- 7) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że nie było znaczących różnic w testowaniu ze względu na formę własnościową pracodawcy. Kluczowe znaczenie miała motywacja mentora. Drugim ważnym czynnikiem sukcesu były warunki i potrzeba zaistnienia mentoringu u danego pracodawcy.
- 8) Pan **Grzegorz Grześkiewicz** zapytał o przykładowe instytucje, w których był testowany produkt oraz jak wyglądał proces szkoleniowy, jakiemu byli poddani mentorzy.
- 9) Pani **Magdalena Bergmann** wymieniła wśród zaangażowanych instytucji Urząd Miasta Grudziądza, Główny Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy. Proces szkoleniowy obejmował 80 godzinny kurs w formule weekendowej. Każdy weekend był poświęcony innemu modułowi tematycznemu tj. rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych, ocena pracowniczka, motywowanie pracowników, komunikacja interpersonalna.
- 10) Pan **Grzegorz Grześkiewicz** zapytał czy na etapie docelowym kandydat na mentora będzie musiał przejść taki cykl szkoleniowy.
- 11) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że jest to program przygotowujący mentora do przyszłej pracy. Zostały również stworzone ścieżki alternatywne dla firm, które nie mają zasobów kadrowych i szkoleniowych, aby posłać pracownika na 80 godzinny kurs.
- 12) Pan **Grzegorz Grześkiewicz** zapytał o wykształcenie grupy testującej.



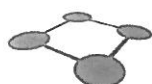
- 13) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że większość uczestników posiadała wykształcenie wyższe i średnie zawodowe. Projekt nie był zamknięty na uczestnictwo osób z niższym wykształceniem, ale żadna taka osoba nie zgłosiła się do udziału.
- 14) Pani **Malwina Rouba** zapytała o gratyfikacje np. finansowe dla mentorów uczestniczących w procesie testowania.
- 15) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że takie działania nie były przewidziane, ale firmy miały możliwość skorzystania z refundacji kosztów związanych z wprowadzaniem mentoringu w firmie np. kosztów materiałów szkoleniowych wykorzystywanych w ramach praktyki mentorskiej.
- 16) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** podkreślił, że mentor nie miał żadnych korzyści finansowych w związku z uczestnictwem w projekcie. Ponadto musiał poświęcić swój wolny czas na dodatkowe zajęcia poza godzinami pracy. Wskazał również, że w procesie rekrutacji zaistniało zjawisko „śnieżnej kuli”. W początkowej fazie procesu rekrutacji należy włożyć dużo wysiłku w pozyskanie uczestników, co przekłada się na powodzenie działań rekrutacyjnych w późniejszym okresie.
- 17) Pani **Magdalena Bergmann** zwróciła uwagę, że zjawisko śnieżnej kuli przejawiało się również w tym, że osoby, które zainteresowały się projektem polecały uczestnictwo innym. Dodała również, że uczestnictwo w projekcie innowacyjnym stawia większe wymagania uczestnikom, stąd należy im się uznanie, że pomyślnie ukończyli zaplanowane szkolenia.
- 18) Pani **Małgorzata Kowalska** zadała pytanie o rolę grupy wsparcia mentora w procesie testowania produktu oraz liczbę osób w grupie testującej.
- 19) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że w kwestiach organizacyjnych wsparcia udzielali pracownicy projektu. W sprawach dotyczących pracy mentora wsparcia udzielali inni kandydaci na mentorów, dzieląc się swoim doświadczeniem życiowym. Grupa testowa stanowiła 50 osób.
- 20) Pani **Malwina Rouba** zapytała o wielkość przedsiębiorstw, których pracownicy brali udział w testowaniu oraz o wielkość grupy szkolonych pracowników jaka przypadała na jednego mentora.
- 21) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że najmniejsze przedsiębiorstwo, które wzięło udział w projekcie liczyło 6 pracowników, największe mieściło się



- w kategoriach średniego przedsiębiorstwa. Mentoring był realizowany w większości w formie 1 na 1, chociaż zdarzały się grupy kilku osobowe.
- 22) Pani **Milena Skopińska** zapytała o sposób prezentowania oferty firmom na etapie rekrutacji. W jaki sposób podmioty te odnosiły się do korzyści z możliwości zastosowania tego narzędzia.
- 23) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** wyjaśnił, że reakcje były różne. Na starcie projektu przedstawiano pewne założenia, które wymagają wypróbowania. Zdarzały się bardzo otwarte reakcje właściciela, a niechęć do udziału w projekcie wśród pracowników. Były też sytuacje odwrotne kiedy na udziale w projekcie bardziej zależało pracownikom niż właścicielowi. W trosce o różnorodność uczestników nie wszyscy chętni mogli wziąć udział w projekcie, co powodowało czasem napięcia personalne wśród pracowników.
- 24) Pan **Antoni Rutka** zwrócił uwagę, że wynika z tego, że większą motywację do udziału w projekcie mieli pracownicy.
- 25) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** przyznał, że w 70% o uczestnictwie stanowiło zainteresowanie pracowników, a w 30% motywacja pracodawców.
- 26) Pani **Magdalena Bergmann** dodała, że w wielu miejscach okazywało się, że mentoring jest realizowany w sposób intuicyjny i spontaniczny.
- 27) Pani **Malwina Rouba** zapytała o refleksję realizatorów projektu w kwestii zanikania mentoringu w wykonywaniu wielu zawodów i braku kontynuowania wzorców uczenia się od starszych stażem pracowników.
- 28) Pani **Magdalena Bergmann** wyjaśniła, że być może zaprzestano zauważania korzyści w dobrze dotychczas funkcjonujących rozwiązaniach. Uczestnicy szkoleń sami przyznawali, że zasady mentoringu powinny być stosowane w każdej firmie. Modernizacja jaka zaszła w firmach w ostatnich 20 latach spowodowała, że doświadczenie osób starszych nie jest już tak bardzo cenione.
- 29) Pan **Antoni Rutka** zwrócił uwagę, że kiedyś nie było problemu pracowników starszych. Dopiero niedawno zaczyna się mówić o tej kwestii jak o problemie.
- 30) Pani **Magdalena Bergmann** dodała, że przed procesami modernizacyjnymi pracownik starszy automatycznie stawał się autorytetem. Obecnie na rynku pracy stawia się na pracowników młodych, dobrze wykształconych i jednocześnie posiadających doświadczenie zawodowe.



- 31) Pani **Danuta Szymańska-Al Samarraï** zauważyła, że jest to kult wykształcenia, a nie wiedzy i doświadczenia.
- 32) Pani **Milena Skopińska** poprosiła o podsumowanie, które elementy w projekcie zostały zrealizowane z powodzeniem, a które wymagały modyfikacji bądź nie udało się ich wogóle podjąć.
- 33) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** wyjaśnił, że dla niektórych uczestników zniechęcający mógł być długi okres trwania szkoleń. Zasadne byłoby również większe dopasowanie szkolenia mentorów do ich indywidualnej sytuacji zawodowej.
- 34) Pan **Antoni Rutka** zwrócił uwagę na próby zastosowania mentoringu do młodzieży. Jest tam stosowana rola superwizora. Zaproponował wprowadzenie elementów superwizji lub coachingu w procesie przygotowywania mentorów.
- 35) Pani **Malwina Rouba** zapytała o plany na kontynuację działań po zakończeniu realizacji projektu.
- 36) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** wyjaśnił, że jest to na razie w sferze planów. Odpowiedź na to pytanie będzie możliwa po ok. 2 miesiącach, kiedy zakończą się spotkania szkoleniowe. Ponadto jest planowany konkurs pt. „Master of Age management”, który pomoże ocenić zainteresowanie kontynuacją działań i być może stanie się on corocznym wydarzeniem w regionie. W mieście Gdynia zrealizowano podobny konkurs dotyczący biznesplanów i jest teraz rozpoznawany w całym kraju. Być może podobnie będzie w przypadku konkursu toruńskiego.
- 37) Pani **Magdalena Bergmann** zwróciła uwagę, na możliwość zastosowania mentoringu zarówno w ekonomii społecznej jak i w szkolnictwie zawodowym.
- 38) Pani **Danuta Szymańska-Al Samarraï** nawiązała do kwestii mentoringu w edukacji. Jest on wpisany w ścieżkę awansu zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Podkreśliła, że osoby z większym stażem pracy w firmie mają ogromną wiedzę o zachowaniach społecznych i „kodach”, które nie są powszechnie znane.
- 39) Pan **Roman Chamier-Ciemiński** wskazał, że Fundacja Gospodarcza Pro Europa we współpracy z niektórymi PUP i innymi instytucjami z regionu napisała projekty w ramach programu Leonardo da Vinci. Projekty te dotyczą kształcenia



zawodowego. Udział w wizytach studyjnych m. in. w Niemczech pozwoli poznać podejście do mentoringu w innych krajach.

- 40) Pani **Magdalena Bergmann** dodała, że Fundacja Gospodarcza Pro Europa weźmie udział w 3 projektach tego typu.

Na tym zakończyła się dyskusja. Pani **Milena Skopińska** podziękowała zebranych za udział w posiedzeniu i głosy w dyskusji. Następnie poinformowała zebranych, że projekt Uchwały nr 7/2012 w sprawie walidacji produktu finalnego projektu innowacyjnego *MENTORING 50+ innowacyjne wykorzystanie potencjału dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich* zostanie przekazany członkom RST w trybie obiegowym. Projekt uchwały będzie zawierał informację o pozytywnej walidacji produktu finalnego.

1/2 Przewodniczącego RST WK-P
Milena Skopińska



