



— DANIEL KURR

Reverse Mentoring: quando os gestores aprendem com a próxima geração

Há cinco anos, os aprendizes e estudantes do programa de estudos dual de Baden-Württemberg (DHBW) vêm transmitindo seus conhecimentos na TRUMPF, e não para qualquer um, mas para os executivos da empresa. O Reverse Mentoring é um programa de troca de experiências em que os "jovens" ensinam algo aos "mais velhos". Ingo Sawilla, Data Governance Officer na TRUMPF, e Mara Gurtner, ex-aprendiz, acham isso muito interessante e participam também.

Mara Gurtner e Ingo Sawilla almoçando no restaurante da empresa, chamado "Blautopf", na sede da TRUMPF em Ditzingen. Os pratos do dia são batata assada com creme de ervas e curry tailandês com arroz. Mara Gurtner fala, enquanto Ingo Sawilla ouve. Ela tem 19 anos e foi aprendiz na TRUMPF. Ele tem 56 anos e é um verdadeiro veterano na construção de máquinas. Sawilla tem 22 anos de experiência e hoje é coordenador de Data Governance, ou seja, o uso eficiente de dados na empresa. O encontro de hoje para o almoço tem um motivo: um ano atrás, ambos se registraram para um programa interno de mentoria. O organizador é o [departamento de formação](#) da TRUMPF. Quando falamos de mentoria normalmente pensamos em um mentor mais velho e experiente assumindo a responsabilidade pelo colega mais jovem e inexperiente. Oferecendo conselhos e compartilhando experiências. Mas não necessariamente. Na TRUMPF é exatamente o contrário. Reverse Mentoring é o nome do programa. Aqui, o aprendiz assume o papel de mentor e o gerente recebe a mentoria. Desde que o programa foi lançado em 2017, não há dúvidas na TRUMPF de que o conceito funciona: afinal, os mais velhos podem aprender muito com os mais jovens. Especialmente quando o assunto é o comportamento de uso e como lidar com as redes sociais, por exemplo.





Um bom lugar para uma conversa: a mentora Mara Gurtner e seu mentorado Ingo Sawilla durante um almoço no restaurante de funcionários da TRUMPF.

— Mais do que um experimento

"Quando ouvi falar da mentoria reversa, pensei imediatamente: que legal, vou participar", conta Mara Gurtner. O programa não a decepcionou ao longo dos meses. Talvez também porque, no chamado processo de correspondência, a equipe de RH a designou para Ingo Sawilla, que também estava interessado neste programa de mentoria aparentemente ao contrário. "Para mim, no começo, tudo era apenas um experimento e eu estava interessado especialmente na questão das gerações. Com o que os jovens se preocupam? Será que já estou muito ultrapassado? Meu objetivo era entrar em diálogo com os jovens. E no final, isso funcionou muito bem com a Mara", relata Sawilla.

Mara Gurtner ainda estava em seu segundo ano de treinamento quando encontrou-se com Ingo Sawilla pela primeira vez. As primeiras reuniões foram exclusivamente digitais, devido à pandemia do coronavírus. Apesar da distância física, os dois puderam estabelecer uma relação transparente e de confiança um com o outro. "Nos entendemos muito bem rapidamente e fizemos várias perguntas um ao outro - tudo sempre absolutamente de igual para igual", lembra-se Mara Gurtner. Os temas eram diversos. Mas, é claro, também tratavam de redes sociais: Snapchat, Instagram ou TikTok. "Ingo não era tão inexperiente com as mídias sociais quanto eu pensava inicialmente. Afinal, ele já é tecnicamente apto devido ao seu trabalho, e ele também tem filhos. E, no entanto, ele nem sempre conseguia entender completamente por que eu seguia um ou outro influenciador no Instagram", sorri Gurtner. Os dois também falaram sobre o tema podcast durante a reunião. Isso porque Sawilla vê um grande potencial neste formato para disseminar seus temas de especialidade na empresa, que são o uso e a proteção de dados. Os conhecimentos e a opinião de sua jovem mentora sobre podcasts é exatamente o que ele precisa.





Conversa de igual para igual: Mara Gurtner faz parte da geração Z e usa as redes sociais de maneira muito diferente que Ingo Sawilla. Ainda que ele, como fã de tecnologia, não seja tão inexperiente em novas mídias.

Não pensamos apenas em jovens e velhos

Mas o Reverse Mentoring é muito mais que apenas uma troca de conhecimentos. "Ele permite desenvolver contatos entre duas pessoas que provavelmente não teriam se encontrado em um dia a dia normal de trabalho", explica Judith Richter, Head of Business Apprenticeship na TRUMPF. Para a empresa, o programa de mentoria é uma situação em que todos ganham: é uma boa possibilidade de introduzir os jovens colaboradores na empresa, e também permitir que os gestores experientes se familiarizem com os temas da juventude. Por isso, nos últimos anos, mais de 90 aprendizes e gestores já se conheceram dessa maneira. E isso deve aumentar cada vez mais, afinal, o programa também promove a cultura corporativa e o entendimento mútuo.

Ingo Sawilla também está aberto para aprender mais. Ele quer aprender ainda mais com sua mentora. Isso se tornou possível especialmente quando as reuniões presenciais puderam voltar a ser realizadas: "É claro que a reunião presencial é muito melhor do que falar pelo Teams. Seja almoçando juntos ou dando um passeio pelo campus da TRUMPF - muitas vezes eu apenas ouvia Mara atentamente, ficava impressionado com suas opiniões e muitas vezes também podia aproveitar algo no meu trabalho diário", diz Sawilla. Mas a mentora Mara Gurtner também obteve benefícios claros com a mentoria reversa: "Ao participar do programa, eu quis deliberadamente sair da minha zona de conforto e foi isso que consegui fazer. Como mentora, consegui me desenvolver ao longo do tempo e agora tenho a mente muito mais aberta do que antes", conta a jovem de 19 anos.





Durante muito tempo, a mentoria reversa foi realizada apenas em formato digital: no entanto, ambos concordam que o encontro presencial é muito melhor.

— Longe do fim

Após um ano, o programa oficialmente está concluído para os dois participantes. Mas Mara Gurtner e Ingo Sawilla vão tentar continuar se encontrando de vez em quando. Eles veem o programa como uma oportunidade para os colegas da TRUMPF dialogarem ainda mais uns com os outros: "Gostaria que, no futuro, nós tomássemos mais ações juntos – não importa a idade. Para mim é muito claro: ninguém consegue fazer tudo completamente sozinho. Só podemos resolver as coisas em comunidade. E isso independentemente de hierarquias", explica Sawilla

Os dois certamente não ficarão sem assunto. "Há muito o que discutir, desde os eventos políticos no mundo até os desafios econômicos atuais e o futuro do trabalho. Mas hoje, no almoço com batata assada e curry tailandês, o assunto é bem mais leve: os planos para as próximas férias", conta Mara Gurtner, sorrindo. E é assim que deve ser. Porque essas conversas são um sinal de que a correspondência na mentoria reversa foi um sucesso.



<p>"Quem participa do Reverse Mentoring da TRUMPF aceita que os jovens aprendizes têm mais conhecimentos em certos assuntos do que seus colegas mais velhos. E essa mentalidade aberta contribui para nossos valores corporativos."</p> <p>Judith Richter, Head of Business Apprenticeship na TRUMPF</p>



DANIEL KURR
COMUNICAÇÕES DO GRUPO TRUMPF

