

die **jobwerker**
WIR BEWEGEN SIE 

Cross-Generation Digital Learning

Digitalisierung in der Praxis

Ausgangssituation und Ziel:

Wenn Sie

- **Digital Natives** als Mitarbeiter/-innen im Betrieb haben, die mit traumwandlerischer Sicherheit jedes Fettnäpfchen vermeiden, die der Arbeitsalltag in Unternehmen zu bieten hat
- Sie dazu noch unterstützt werden von **gestandenen Mitarbeiter/-innen**, die trotz ihrer Erfahrung und Routine sofort bereit sind, die Chancen und Neuerungen der Digitalisierung spielerisch zu nutzen
- Diese beiden Mitarbeitergruppen darüber hinaus ganz selbstverständlich mit großer Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung zusammenarbeiten und die Denkart des anderen als Bereicherung ansehen...

... dann sind die wesentlichen Inhalte des Projektes **Cross Generation Digital Learning** schon gelebte Praxis in Ihrem Team.

Falls Ihnen aber die folgende Situation vertraut vorkommt, dann möchten wir Ihnen gern den Prozess, die Inhalte und den Nutzen des Projektes darlegen.



Story aus der Praxis

Peter M., 49, computer-affin, Vertriebskoordinator, ist mit dem Commodore 64 gestartet und kann jetzt mit seinem Handy Roboter steuern. Die Digitalisierung ist bei ihm beruflich und privat angekommen: ERP, Cloud Computing, E-Commerce-Analysen und regelmäßige Skype-Meetings sind vertraute Medien für ihn. Vertrieb kennt er von der Pike auf. Er bemerkt jedoch nicht, dass Kunden nur eine Emailadresse und die Hotline für Beschwerden nutzen können.



Denise K., 24, frisch gebackene Social Media Managerin, sieht das ganz anders. Sie findet, dass in dem Kontakt mit Kunden noch Luft nach oben ist. Sie trägt ihr Handy stets in der Hand und versteht auch nicht, warum sie es weglegen soll, da sie ja nur kurz mal eine Nachricht bei Snapchat beantwortet, per Instagram ein Foto kommentiert oder ein selbst geschossenes Foto sekundenschnell auf Facebook hochlädt.

Die Änderungen von Meetings oder kurze Abstimmungen zu Organisationsfragen kommen ja mittlerweile auch über die WhatsApp-Vertriebsgruppe und die muss sie ja wohl checken. Sprachnotizen wären ihr lieber, aber dagegen hat sich Peter M. gewehrt.

Wieso Peter M. so genervt ist, wenn sie ihm eine Kurz-Email ohne Anrede schickt und nicht immer auf die Betreffzeile achtet, findet sie echt old school.

Sie würde sich wünschen, dass er nicht immer auf die internen Regeln der Höflichkeit pochen würde und sie einfach mal mit einem eigenen Projekt zeigen könnte, wie viele Online-Kanäle noch gar nicht genutzt werden. Beschwerden sollten sich die Kunden ihrer Meinung nach ruhig transparent für jeden sichtbar auf der Firmen-Homepage in Blogs oder via Instagram oder Facebook. Schließlich habe man ja nichts zu verbergen.



Die unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen lassen die beiden nicht gerade zu einem Dream Team werden und verdecken die Sicht auf Stärken und Defizite, die sich komplementär perfekt ergänzen könnten. Das Ergebnis ist eine suboptimale Produktivität und wenig vertrauensvolle Teamarbeit.

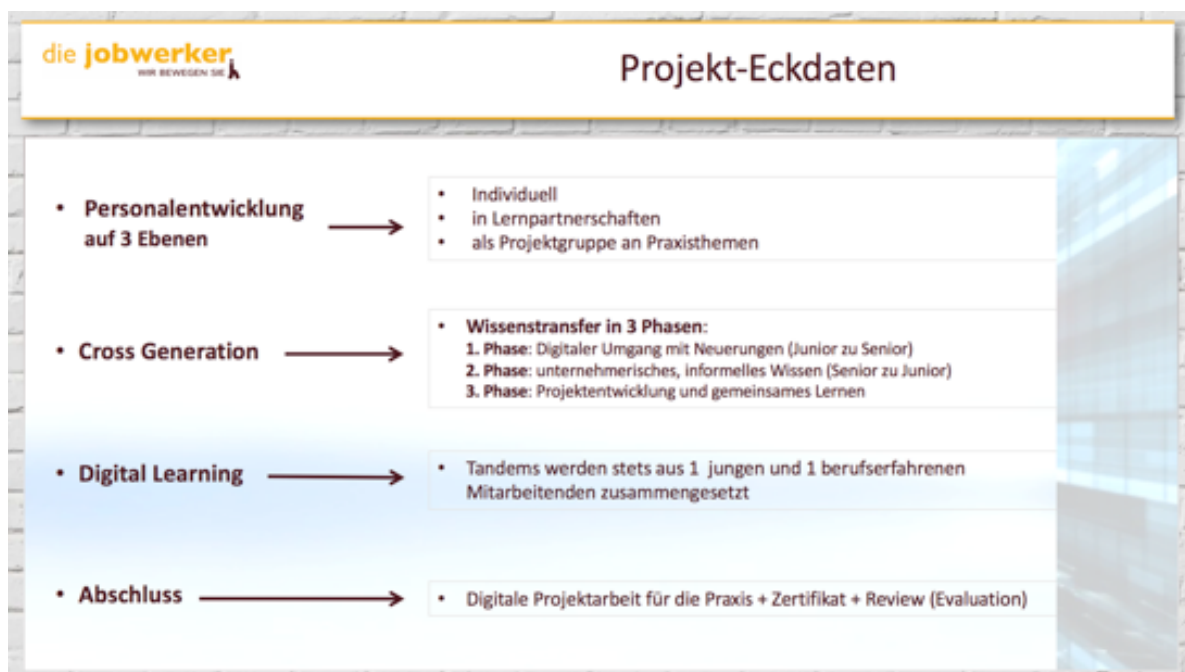
Eckdaten des Projektes

Zielgruppe:

Berufserfahrene Fach- und Führungskräfte und ambitionierte Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen.

Lernprozess auf 3 Ebenen

- Der Know-How-Transfer findet praxisnah im Unternehmen statt (**strategische Ebene**);
- Digitales Denken wird kombiniert mit unternehmensinternen Regeln und Abläufen (**operative Ebene**);
- Persönliche Vorbehalte, Interessen und Stärken sowie individuelle Ziele werden bearbeitet (**individuelle Ebene**).



Tandems aus unterschiedlichen Firmen

Die Partner der altersgemischten Tandems kommen aus unterschiedlichen Bereichen und/oder Unternehmen und sind disziplinarisch unverbunden.

Verschwiegenheit im Tandem und in der Projektgruppe wird klar kommuniziert. Die Freistellung und Unterstützung der Vorgesetzten sind wichtige Erfolgsfaktoren. Wettbewerbsklauseln werden offen angesprochen und eingehalten.



Gewinn für das Unternehmen

Praxisnahe Impulse

- Generationsübergreifende partnerschaftliche Zusammenarbeit.
- Kreatives Entwickeln von digitalen Kompetenzen + Abläufen für die Praxis.
- Mitarbeiter/-in, die **Role Models** für **altersgemischte Teams** und **digitalen Wissenstransfer** sind.



„Gereifte“ Junior Experts

- mit Verständnis für interne Abläufe und **unternehmerische Zusammenhänge**.
- die durch **Feedback** ihre **Stärken für das Unternehmens** zielgerichtet und **selbstbewusst** einsetzen.
- die **ihr Wissen an Senior Experts** und **Führungskräfte** weitergeben können.

„Agile“ Senior Experts

- die eingeschliffene Arbeitsweisen reflektieren und mit **digitalen Methoden + innovative Denkansätze** Abläufe im Unternehmen anders gestalten.
- die **lösungsorientiert Führen und Kommunizieren**.
- die sensibilisiert sind für **digitale Transformation in ihrem Arbeitsbereich**.



Projektpartner

- Expertenbeiträge aus der betrieblichen Praxis im Rahmen der Projekt-Veranstaltungen und Workshops.
- Zugang zu „Good Practices“ im Bereich der Digitalisierung in Geschäftsprozessen von der Produktentwicklung bis zum After Sales Service.
- Kostenfreie Teilnahme der Projektteilnehmer an den Workshops der *Zukunftsallianz Maschinenbau* zum Themenfeld „Erfolgsfaktor Digitalisierungskompetenz im industriellen Mittelstand“.
- Teilnahme an Werkstattgesprächen zu relevanten HR-Themen und Innovationsmanagement
- Netzwerkveranstaltungen
- Informationen und Unterstützung zu Förderungen



Region Hannover



Region Hannover

Christiane Finner (Koordinierungsstelle Frau und Beruf, Region Hannover)

Email: christiane.finner@region-hannover.de



Gerald Pörschmann (Vorstand / Netzwerkmanager, Zukunftsallianz Maschinenbau)

Email: g.poerschmann@zukunftsallianz-maschinenbau.de



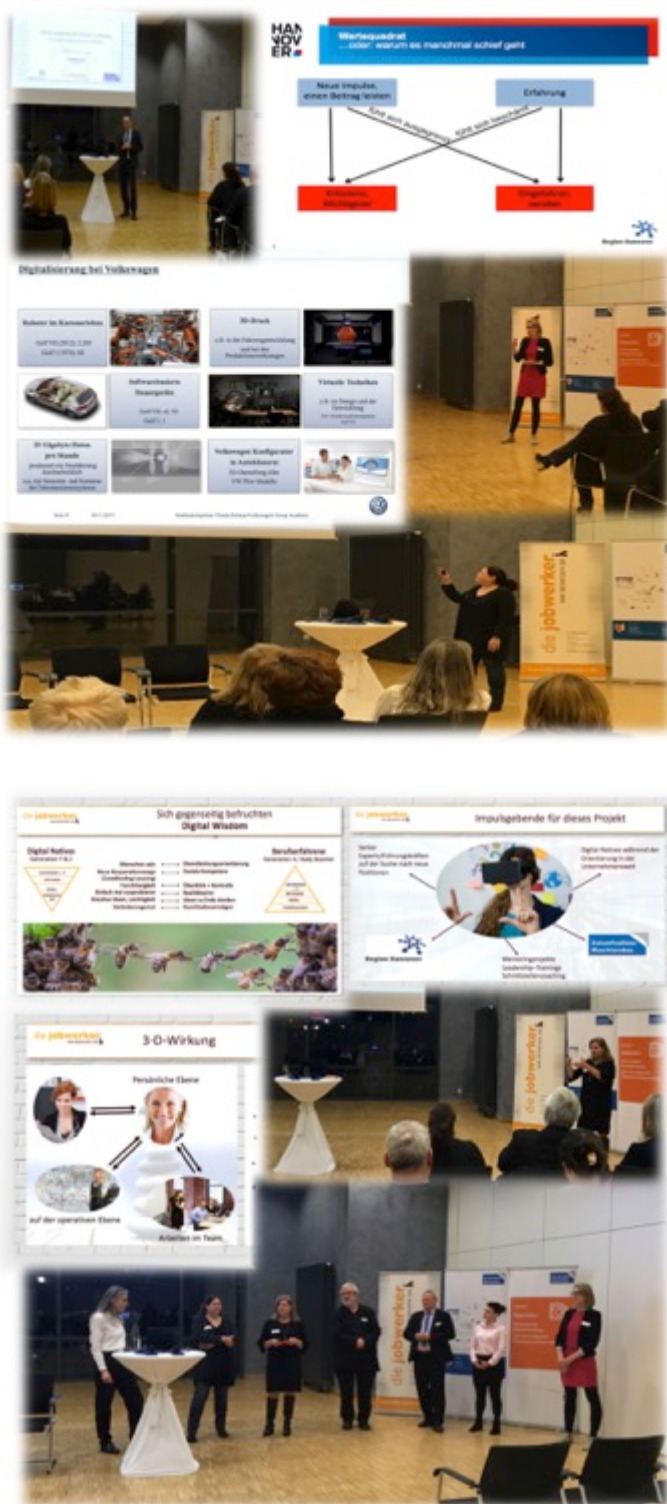
Susanne Müller (Inhaberin, die jobwerker, Projektleitung)

Email: susanne.mueller@die-jobwerker.de

Prof. Dr. Herbert Hollmann (Senior Berater)

Email: herbert.hollmann@die-jobwerker.de

Impressionen von der Informationsveranstaltung am 30.11.2017 in Hannover, Haus der Region



(Begrüßung - Ulf-Birger Franz, Dezernent für Wirtschaft, Verkehr und Bildung, Region Hannover)

(Vortrag - Dr. Jana Niemann, Teamleitung Personalgewinnung und -förderung, Region Hannover)

„Wir von der VW Akademie verstehen uns als Lernbegleiter in digitalen Lernszenarien und sehen unsere Aufgabe u.a. darin, „Lern-Zeit-Räume“ zu schaffen, damit die Lerner ihre Berufsrollen hinsichtlich digitaler Kompetenzen verändern und erweitern können.“

(Vortrag - Theda Delikan, VW Akademie, Lerndesign, Wolfsburg)

Lernen ist Erfahrung machen, alles andere ist Information. (Albert Einstein)

„Wir glauben, dass wir die Komplexität und Schnelligkeit der Digitalisierung dann bewältigen, wenn wir wissen, wie wir voneinander lernen und Prozessenerfahrung mit Innovationsfrische verbinden. Dafür wollen wir den geeigneten Projekt-Rahmen bieten.“
(Projektpartner Christiane Finner, Susanne Müller, Gerald Pörschmann)