

## Cross Generation Digital Learning – Gemeinsam Handeln für die Zukunft –

### ZUSAMMENFASSUNG

Das **Reverse-Mentoring-Praxis-Projekt** hat zum Ziel, Denk- und Dialogmuster sowie Handlungsweisen verschiedener Generationen zu erkennen und in einem ausgewählten generationsübergreifenden Team, aktuelle Aufgaben oder Herausforderungen der beteiligten Unternehmen anzugehen und dafür Lösungen zu entwickeln.

**Dabei schlüpfen zunächst die Jüngeren in die Rolle der Mentor:innen** und geben Einblick in ihren Umgang mit digitalen Tools, Apps und Projekten.

**In der nächsten Phase nehmen die Berufserfahrenen die Rolle der Mentor:innen ein** und berichten aus ihren Erfahrungen, dabei geben sie den Jüngeren Tipps im Umgang mit Hierarchieebenen, Prozessen und Soft Skills. **Danach begegnen sich beide Gruppen als gleichwertige Teammitglieder** und entwickeln Lösungen für die Unternehmensaufgabe.

**Im letzten Schritt reflektieren alle Beteiligte, wie sich die Lösungsfindung** durch den Prozess des gegenseitigen freundschaftlichen „Über die Schulter Schauens“ verändert hat und definieren Maßnahmen, die für die Unternehmenspraxis direkt umsetzbar sind.

### AUSGANGSSITUATION + NUTZEN

**Unternehmen wollen zielgerichtet und zügig Probleme angehen und kontinuierlich Innovationen entwickeln. Dazu brauchen sie die Experimentierfreude der Digital Natives und die komplexe Prozessenerfahrung und Menschenkenntnis der Berufserfahrenen gleichermaßen.**

### PROJEKTDESCHEIBUNG

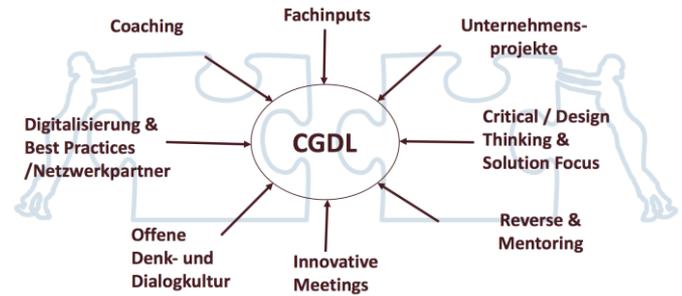
Die Learning Journey umfasst **4 Lern-Phasen**:

**Phase 1 - Reverse Mentoring** – digitale Experimentierfreude meets Erfahrung.

**Phase 2 – Klassisches Mentoring**: Berufserfahrene erkunden den Berufsalltag der Jüngeren und geben Tipps zur Selbstvermarktung, Karriere und Unternehmensregeln.

### INDUSTRIE 4.0 – MERKMALE

Erlernen von lineare und laterale Denk- und Verhaltensweisen zur Entwicklung von Lösungen und Innovationen im Team (Design/Critical Thinking, Kollaboration, Solution Focus/Dialog). Wertschätzen von unterschiedlichen Sicht- und Handlungsweisen, Erkennen von Chancen zur Optimierung von Prozessen in der Praxis.



**Phase 1+2: Bildung von Tandems + Workshops (alle)**  
**Themen:** Dialog, Selbstvermarktung, Feedback, Lösungsfokus im Denken und Werkzeuge der Ideenfindung.

**Phase 3: Gemeinsame Ideenentwicklung in einem generationsübergreifenden Team** – Kollaboration auf Basis der Prinzipien des Solution Fokus, des partnerschaftlichen Dialogs und der Kollaboration.

**Phase 4: Reflektion und Integration der Veränderung im Miteinander sowie Checkliste, was und wie im Unternehmen verändert werden kann: Prozesse, Kultur im Miteinander und mit Kunden oder bei der Entwicklung von neuen Produkten.** (Ideenklau bei digitalen Vorreitern oder durch **Firmenbesuche** sind ausdrücklich erwünscht.) Die Ergebnisse werden am Ende den Unternehmen und Projektverantwortlichen vorgestellt.

**Der Gesamtprojekt** dauert ca. 6 Monate. Die Lernphasen sind in Module konzipiert und bauen aufeinander auf. Die Workshops und Netzwerktreffen finden alternierend statt. Während der gesamten Zeit treffen sich die Tandems alle 2-3 Wochen. **Die Workshops** können einzeln gebucht werden.

### BETEILIGTE

Engagierte BerufseinsteigerInnen und Senior Experts/ Führungskräfte oder Unternehmer:innen, die eine neue Dialog- und Innovationskultur im Unternehmen einführen wollen.

### KONTAKT

**die jobwerker**  
WIR BEWEGEN SIE 

Susanne Müller

Email: [susanne.mueller@die-jobwerker.de](mailto:susanne.mueller@die-jobwerker.de)

Telefon: +49 (0)228 909 7799

### STANDARDISIERUNGSANSÄTZE

Das Projekt ist modular aufgebaut. Workshops sind thematisch abgeschlossen. Diese können an das Unternehmensumfeld angepasst und standardisiert werden. Der 4-Phasen-Ansatz erlaubt die Evaluation und Transfer in die Unternehmens-Praxis nach jeder Phase.