

die **jobwerker**
WIR BEWEGEN SIE 

Cross-Generation Digital Learning

Digitalisierung in der Praxis

Management Summary

Zielsetzung

Das Projekt hat zum Ziel, digitales Denken und Handeln im Unternehmen auf die operative Ebene zu bringen: an der Maschine, an der Werkbank, am Schreibtisch, also da, wo neue digitale Methoden, Abläufe, Produkte erfolgreich für das Unternehmen eingesetzt werden oder auch nicht.

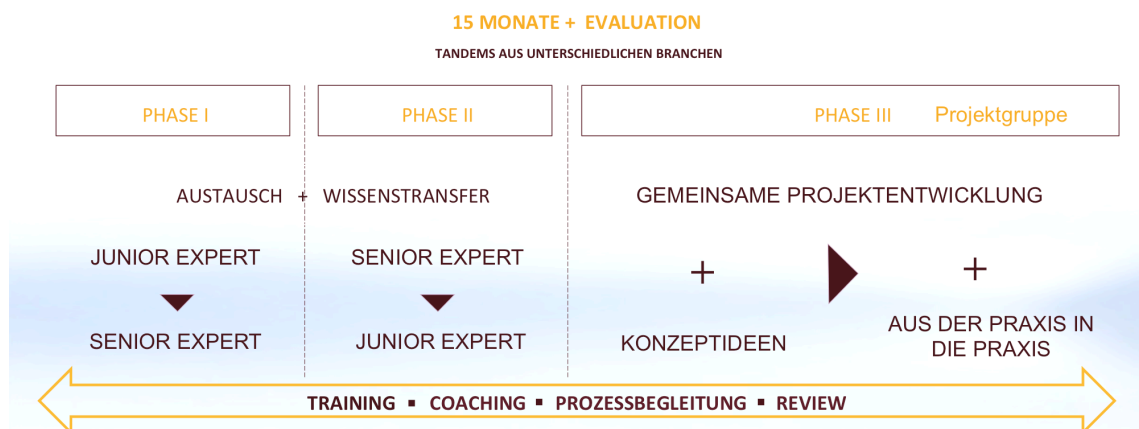
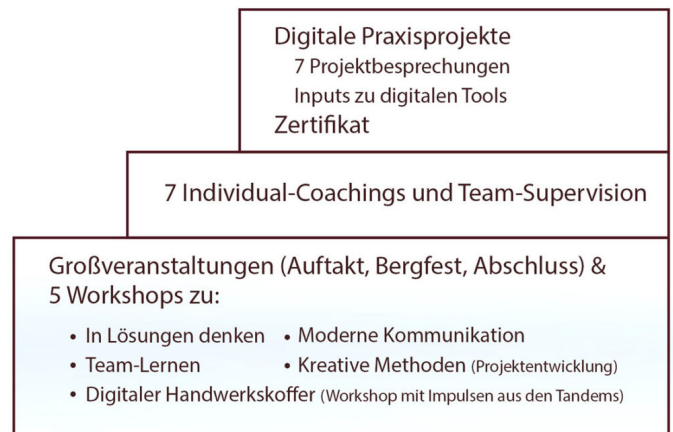
Dazu braucht es eine offene Denk- und Dialogkultur und in Mehrgenerationen-Teams ein lösungsfokussiertes Zusammenbringen von Unterschieden in Werten, Denken und Verhalten. Damit „Alt und Jung nicht munter aneinander vorbei arbeiten“.

Aufbau + Inhalt

Das Projekt setzt mit Coachings am einzelnen Mitarbeitenden an, vertieft in Workshops die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams durch partnerschaftliches Denken mit Lösungsfokus und bearbeitet die Themen, die für das Erkennen und Entwickeln von digitalen Werkzeugen, die am Arbeitsplatz wichtig sind: Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen, Wertschätzung der Sichtweise und Stärken anderer, Lösungshaltung in der Kommunikation für einen partnerschaftlichen Dialog, das Erkennen von Chancen, das laterale Out-of-the-Box-Thinking für die Entwicklung neuer Produkte oder Lösungen und nicht zuletzt die Logik der digitalen Methode wie Design Thinking und SCRUM.

In einem 15-monatigen Prozess wird 1 x monatlich zusammen gearbeitet: an sich selbst, der offenen Auseinandersetzung in altersgemischten Teams, der Einführung von neuen Denk- und Kommunikationsweisen zur Entwicklung innovativer Arbeitsweisen im Unternehmen.

Die Präsentation von digitalen Konzepten, Prozessen, Handlungsweisen oder Produkten werden als Ergebnis der digitalen Projektentwicklung in der Abschlussveranstaltung den Personalverantwortlichen der teilnehmenden Unternehmen vorgestellt. Themen können sein: die Neugestaltung von Abläufen, Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen oder mit dem Kunden mittels digitalen Medien oder die Einführung von agilen Arbeitsweisen.



Umfang:

- **15 Präsenzeinheiten - 1 x im Monat – Start Juni 2018 bis August 2019;**
- (Evaluations-Werkstattgespräch mit allen Beteiligten im November 2019)
- 5 Workshops, 7 Projektbesprechungen und Netzwerktreffen, Coachings & Team-Treffen
- Teilnahme-Zertifikat (Zukunftsallianz Maschinenbau, Region Hannover, die jobwerker)
- Digitale Abschlussprojekte

Kosten: 4.500,00 Euro zzgl. 19 % MwSt. pro Teilnehmenden

Bei Anmeldung von 2 Teilnehmer/-innen 7.800,00 zzgl. 19% MwSt.

Projektleitung

Wer wir sind...



„Leben dreht sich um die Menschen, die du triffst, und den Dingen, die du mit ihnen erschaffst.“

Susanne Müller

- 2007 Founder + Inhaberin, die jobwerker,
- Team von QuerdenkerInnen
- 22 Jahre Beraterin + Trainerin + Coach
- Lösungskommunikation, Leadership, offener Dialog
- Team, Kreativitätstechniken, Neupositionierung
- 10 Übersetzerin / Stabstelle Vorstand (Mannesmann Mobilfunk)



Dummheit ist nicht, wenig zu wissen, auch nicht, wenig wissen zu wollen. Dummheit ist zu glauben, genug zu wissen. Konfuzius

Prof. Dr. Herbert Hollmann

- Partner/Senior Consultant
- Seit 2010 Professur für Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie, FOM (Hochschule für Ökonomie und Management)
- 15 Jahre Personalleiter (Deutsche Lufthansa, LTU, Dorint, Ruhrgas, Generali)
- Seit 2003 Managementberater (Executive Development, Management Diagnostic)

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...

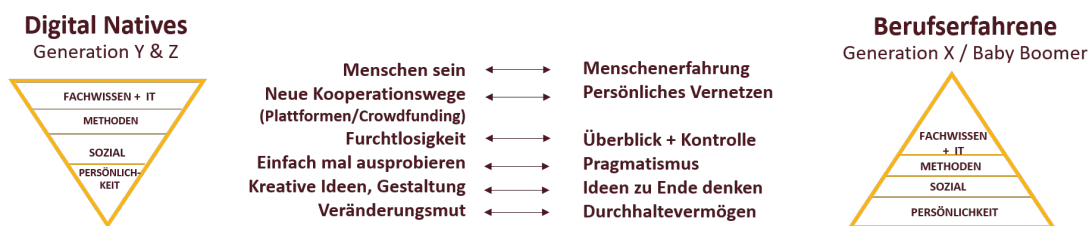
... dann sind die wesentlichen Inhalte des Projektes **Cross Generation Digital Learning** schon gelebte Praxis in Ihrem Team.

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.

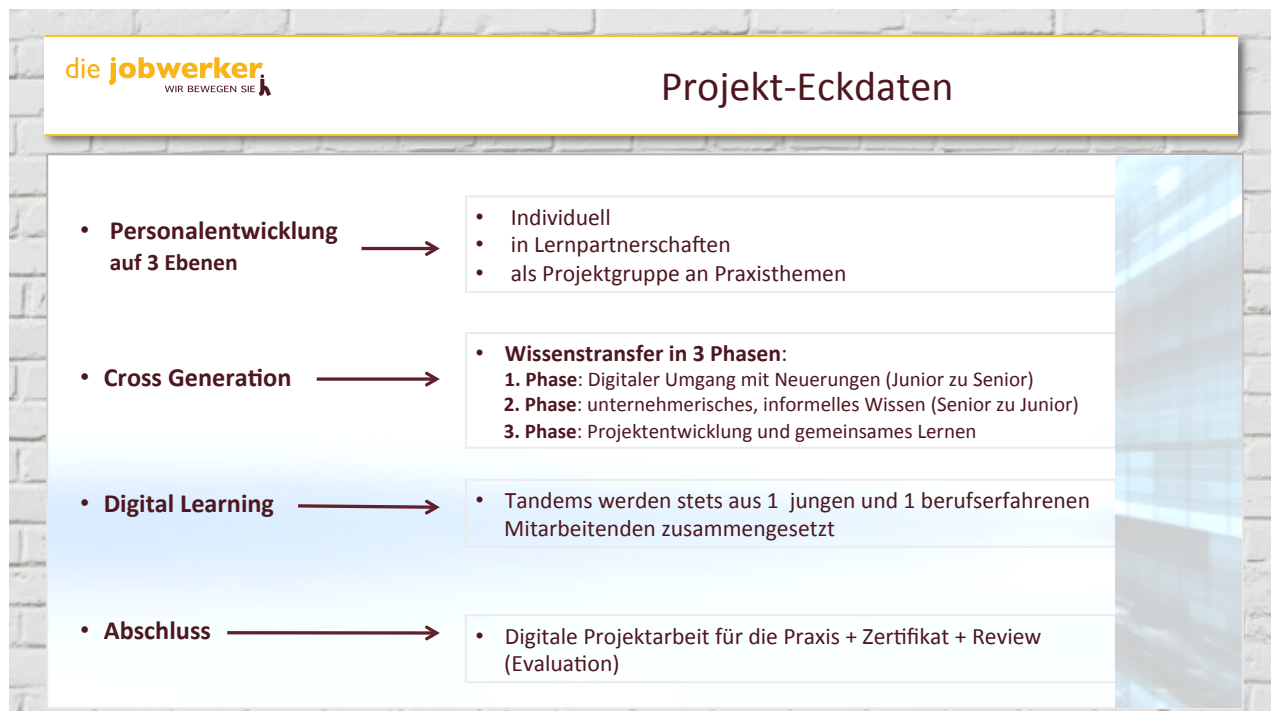
Eckdaten des Projektes

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

Reinhard Biederbeck (Beschäftigungsförderung Teamleitung, Region Hannover)

Christiane Finner (Kordinierungsstelle Frau und Beruf, Region Hannover)

Email: christiane.finner@region-hannover.de



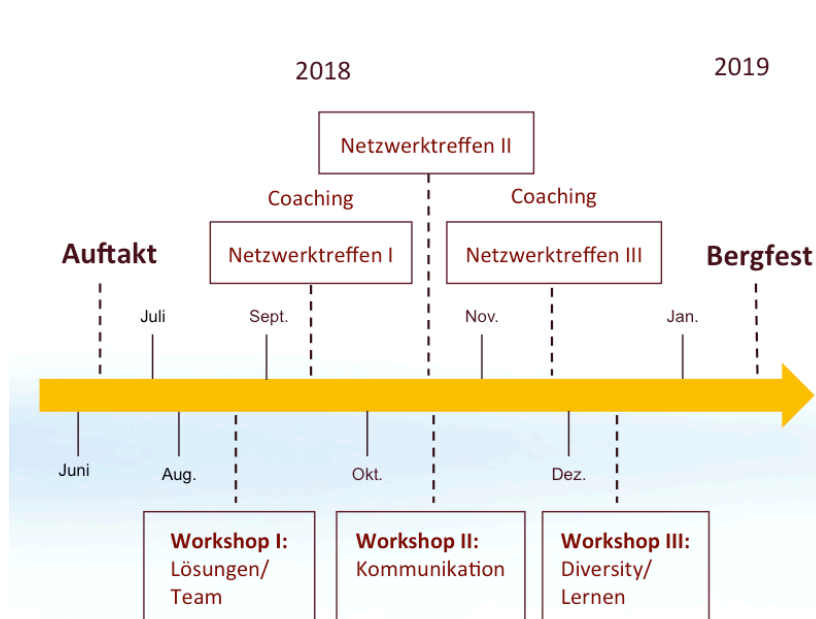
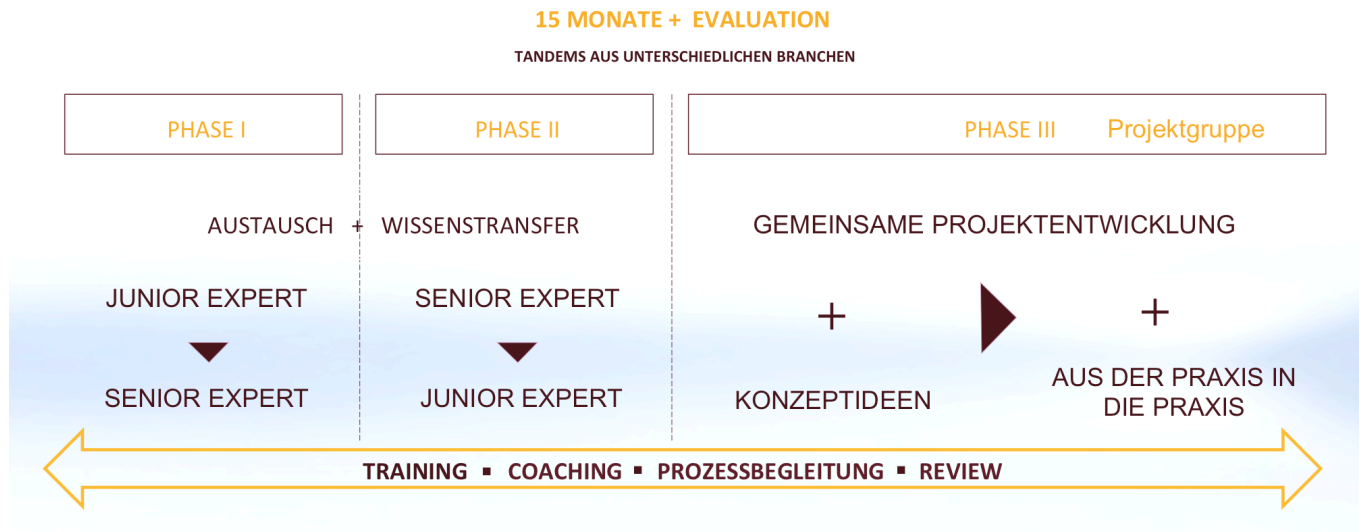
Susanne Müller (Inhaberin, die jobwerker, Projektleitung)

Email: susanne.mueller@die-jobwerker.de

Prof. Dr. Herbert Hollmann (Senior Berater)

Email: herbert.hollmann@die-jobwerker.de

Programmablauf - Übersicht



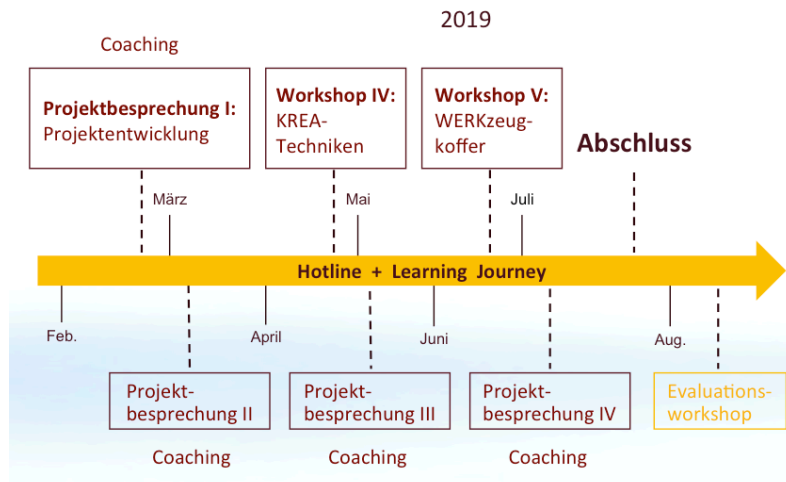
Digital Natives geben Feedback + Input zu:
Abläufen + Arbeitsmethoden, Apps, Communities, Foren, Kommunikationswegen

Berufserfahrene geben Feedback + Input zu:
Karriere, Positionierung, informelle Regeln, Kommunikation, gewachsene Zusammenhänge

Gemeinsam erkundet man den Alltag, Routine, Verhaltensweisen, Denkmuster, Werte.

UND entwickelt neue Erkenntnisse, Synapsen, Sichtweisen, Dialogformen, Arbeitsweisen.

KOLLABORATION statt Kooperation.



MÖGLICHE THEMEN / Vernetzung

- Selbstmanagement, Organisation
- Abläufe, Schnittstellen
- Multiplikatoren
- Kommunikation
- Wissensvermittlung (Gamification, Think Tanks mit Zugriff auf Wissen)
- Gemeinsames Lernen (Plattformen)
- Kundenansprache (neue Blickwinkel, andere Wege, Formate)

Veranstaltungen	3 Phasen		
	- 4 Monate -	- 4 Monate -	Lern – Team - 7 Monate -
Großveranstaltungen (3)			
<ul style="list-style-type: none"> • Auftakt • Bergfest • Abschluss 	JUN 18	JAN 19	AUG 19
Workshops (5)			
<ul style="list-style-type: none"> • In Lösungen denken • Moderne Kommunikation • Partnerschaftliches Lernen <ul style="list-style-type: none"> • Kreative Methoden • Digitaler Handwerkskoffer <ul style="list-style-type: none"> • (Projektentwicklung) 	AUG 18	OCT 18 DEC 18	APR 19 JUN 19
Netzwerktreffen (3)			
<ul style="list-style-type: none"> • NW I-III (ab 17:00 – 3 Stunden) 	SEP 18	OCT 18 NOV 18	
Projektbesprechungen (4)			
<ul style="list-style-type: none"> • PRO I-IV (Digitale Praxisprojekte mit Abschluss-Zertifikat) 			FEB 19 MAR 19 MAY 19 JUL 19
Coachings (5)			
<ul style="list-style-type: none"> • Coaching, Individual, Team-Supervision 	SEP 18	NOV 18	FEB 19 MAR 19 MAY 19 JUL 19

Programmablauf – Inhalte

MAR 18		Projekt Werkstatt für interessierte Unternehmen
MAY 18		Matching der Tandems
JUN 18		AUFTAKT
AUG 18	WS I:	In Lösungen denken – <ul style="list-style-type: none"> • Partnerschaftliches Miteinander (Team Building) • Solution Fokus als Haltung und Methode • Grundlagen der Mentor-Mentee-Beziehung • Zielvereinbarung der Tandems, Eckdaten des Projektes, Vertraulichkeit
SEP 18	NW I:	Netzwerktreffen I & Coaching / individuell oder Tandem Austausch + Zusammenfinden
OCT 18	WS II:	Moderne Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Zuhören, Bewertung suspendieren, einen Dialog entwickeln • Die eigene Kunst der Lösungskommunikation • Checkliste zur persönlichen Optimierung
OCT 18	NW II	Netzwerktreffen II
NOV 18	NW III	Netzwerktreffen / Input aus der Praxis
DEC 18	WSIII	Partnerschaftliches Lernen – Gegensätze schätzen <ul style="list-style-type: none"> • Diversity fängt im Detail an – wie Unterschiede ein anderes Ganzes machen • Fehler, Scheitern als Innovationsquelle • Konsequenzen für die Arbeit im Tandem
JAN 19		BERGFEST
FEB 19	PRO I	Projekte entwickeln Projektansätze, Auswahl von Themen und Bildung von Projektteams, Arbeitsaufträge
MAR 19	PRO II	Projektbesprechung & Coaching
APR 19	WS IV	Kreative Methoden <ul style="list-style-type: none"> • Laterales und Lineares Denken • Kreative Tools vom Währüttler bis zu komplexen Methoden (SCRUM) • Ansatz des Design Thinking in Kombination mit Solution Fokus • Aufgaben für die Projektentwicklung im Team
MAY 19	PRO III	Projektbesprechung & Coaching
JUN 19	WSV	Digitaler Werkzeugkoffer <ul style="list-style-type: none"> • Überblick aus den Erfahrungen in den Tandems • Von Best Practices bis zu Projekt-Ansätzen, die gescheitert /nicht anwendbar sind • Was sind gute digitale Tools? Was müssen der Anwender „drauf haben“? • Handhabung: Unterschiede, Übereinstimmungen, Synergien (aus Anwendersicht)
JUL 19	PRO IV	Projektbesprechung & Coaching
AUG 19		ABSCHLUSS mit Vorstellung der digitalen Projektentwicklung
NOV 19		Evaluationsworkshop