

# Werkstattgespräch

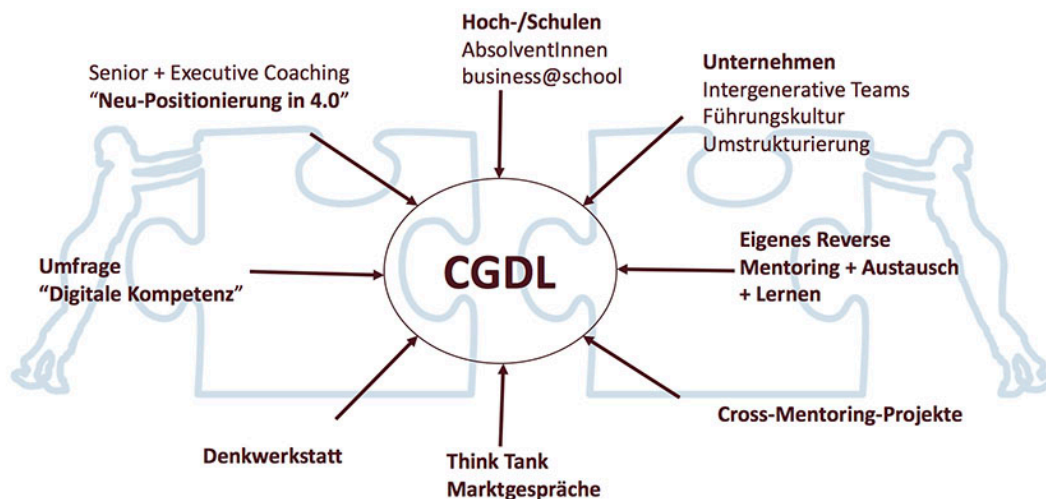
Die digitale Transformation mit dem eigenen Team gestalten

Hannover, 15.03.2018



In dem Projekt CGDL (Cross Generation Digital Learning) finden sich Erfahrungen mit unterschiedlichen Personengruppen wider – von SchülerInnen, über BerufseinsteigerInnen bis hin zu sehr erfahrenen Fach- und Führungskräften - und deren Fragen und Wünsche bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Kernthema ist die Auseinandersetzung mit der Frage, wie die Digitalisierung den eigenen Arbeitsbereich beeinflusst und welche Kompetenzen erweitert und vertieft werden sollen und vor allem wie. Von daher liegt der Hauptfokus auf Kommunikation und hier insbesondere auf einen offenen Dialog und Gedankenaustausch zwischen den unterschiedlichen Personen- und Altersgruppen. Ein weiterer Schwerpunkt umfasst die Schärfung der eigenen Wahrnehmung und Denkstärke als Individuum und als Gruppe. Es wird eine Form der Kollaboration eingeführt, die für die Entwicklung neuer Ideen für Abläufe und Ansätze im Arbeitsalltag im Kontext der Anforderungen der Digitalisierung entscheidend ist.

## BEDARFSIMPULSE AUS DER PRAXIS



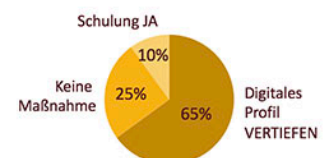
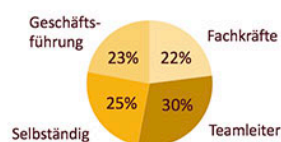
## jobwerker Umfrage: Und wie steht es mit IHRER Digitalen Kompetenz?

### Wie ist Ihre digitale Kompetenz?

**Solide:** 55%  
**Gut:** 23%  
**Ausbaufähig:** 20%  
**Weiß nicht:** 2%

### Wie gut kennen Sie agile Projektmethoden?

**Sehr gut:** 5%  
**Gut:** 15%  
**Zufriedenstellend:** 37%  
**Schlecht:** 43%



### Was wünschen Sie sich von Vorgesetzten?

- Zusammenarbeit Alt + Jung
- Sicherheit von Daten
- Experimentieren + Erfahrungsaustausch
- Neues + Praxis
- Fakten prüfen

Digitale Kompetenzen sind (neue) Fähigkeiten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzen, digitale Technologien anzuwenden, im Rahmen ihres Aufgabenprofils zu nutzen und darüber hinaus die digitale Transformation von Geschäftsprozessen mit voranzutreiben. DGFP

Ein paar Reflexionen, was es braucht, damit Menschen mit unterschiedlichen Prägungen, Werten und Denkweisen gut und vor allem mit Freude und Leistungstärke zusammenarbeiten.

## 2 „Betriebssysteme“ – Resident OR Visitor



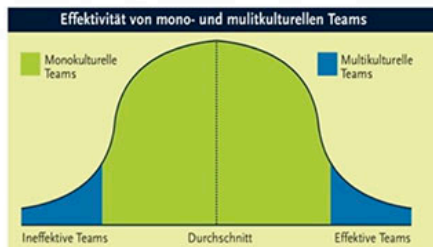
## Digital Wisdom

### Digital Natives Generation Y & Z

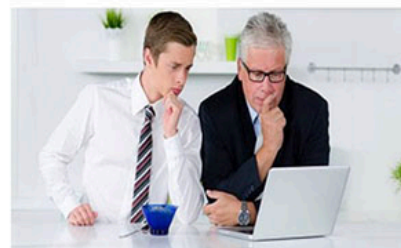


- |  |   |                        |
|--|---|------------------------|
| Menschen sein                                    | ↔ | Menschen Erfahrung     |
| Neue Kooperationswege (Plattformen/Crowdfunding) | ↔ | Persönliches Vernetzen |
| Furchtlosigkeit                                  | ↔ | Überblick + Kontrolle  |
| Einfach mal ausprobieren                         | ↔ | Pragmatismus           |
| Kreative Ideen, Gestaltung                       | ↔ | Ideen zu Ende denken   |
| Veränderungsmut                                  | ↔ | Durchhaltevermögen     |

### Berufserfahrene Generation X / Baby Boomer



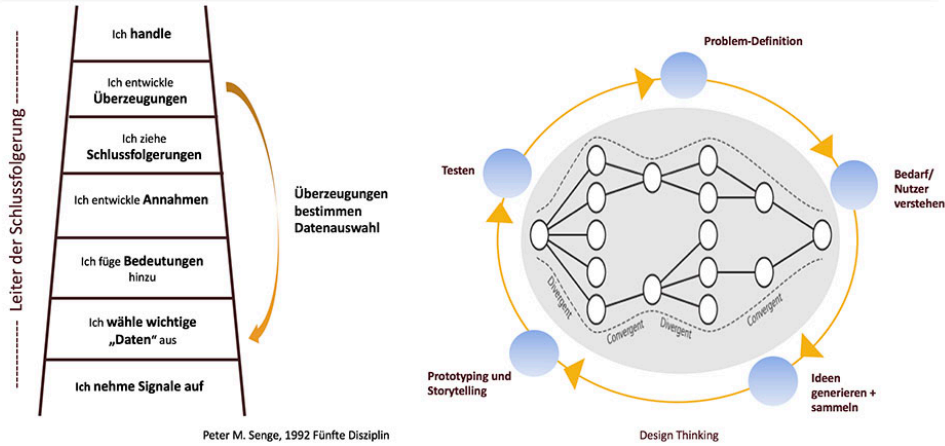
Multi-Kulti-Teams – leisten richtig gut oder schlecht



Diese Denkansätze und -richtungen werden im Projekt betrachtet, vertieft und analysiert, wie sie sinnvoll in den Arbeitsalltag integriert werden können und welche Konsequenzen daraus für die Zusammenarbeit im Unternehmen entstehen.

die jobwerker  
WIR BEWEGEN SIE

## Laterales Denken / Design Thinking



die jobwerker  
WIR BEWEGEN SIE

## Critical Thinking

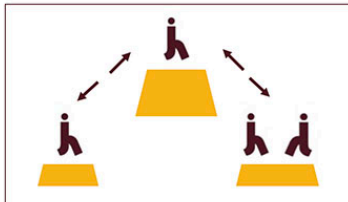
### in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

### in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity

World economic forum 2018



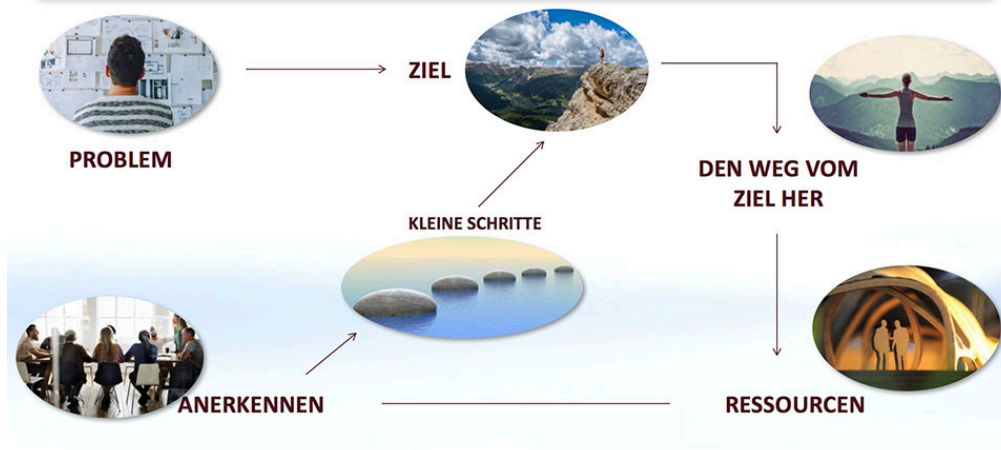
### CRITICAL THINKING = DENKEN AUF DER META-EBENE:

- Logische Verbindungen – Schlussfolgerung – Umfeld-Relevanz
- Argumentation – Klarheit der Sprache
- Reflektion: Eigene Denkstärke – Glaubenssysteme – Werte
- Systematische Problemlösung (lineares + laterales Denken)
- Angemessenheit von Entscheidungen / Handlungen

die jobwerker  
WIR BEWEGEN SIE

## SOLUTION FOCUS DENKANSAZT im Überblick

nach Steve de Shazer / Kim Insoo Berg



## INHALTE des Projektes & BENEFITS

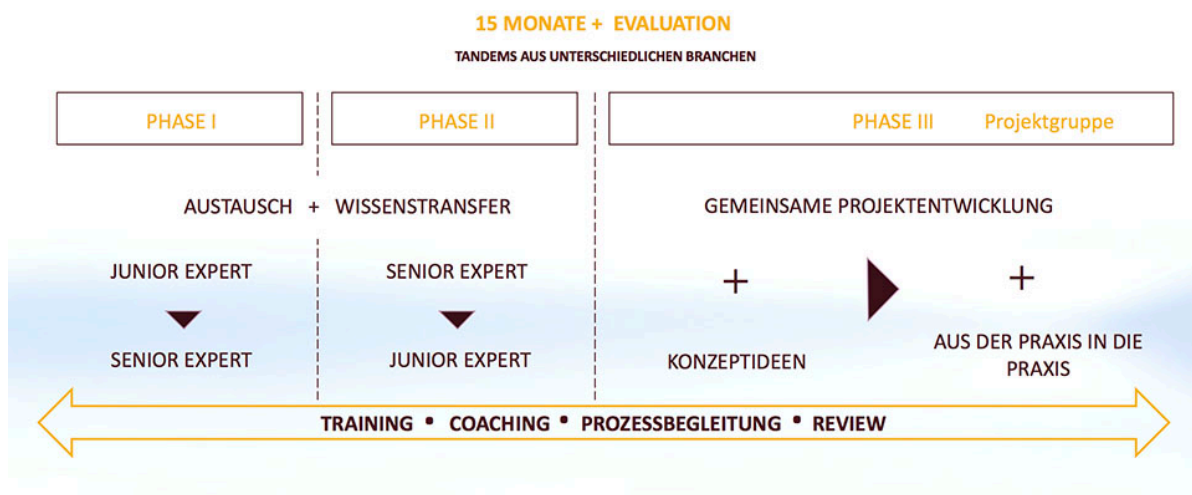


### Mitarbeitende mit erweiterter Kompetenz:

- Dialog statt Diskussion
- Selbstreflexion eigener Denkschranken
- Verschiedene Denkrichtungen initiieren
- Intergenerative Kollaboration
- Experimentierfreude
- Anleiten + Führen von Jüngeren/Älteren
- Praktische Erfahrung mit Krea-Techniken (Design Thinking) im Kontext: Kunde-Unternehmen-Mitarbeitende
- Eigenes Standing + Teamrolle
- Experimentieren & Fehler machen
- Lösungsfokus in Führung + Kommunikation
- Blick für digitale Möglichkeiten + Tools

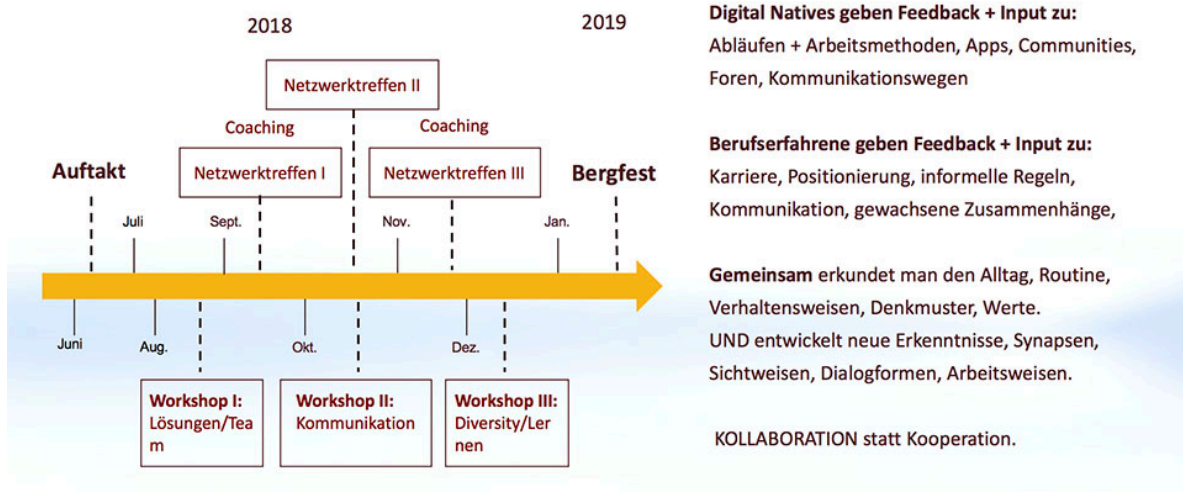
Das Projekt umfasst 3 Phasen des Miteinander Lernens. Workshops, Netzwerktreffen und Projektbesprechungen sowie Inputs zu digitalen Tools und Learning Journeys zur Besichtigung der Umsetzung in die Praxis unterstützen den Lernprozess.

## Projekt im Überblick



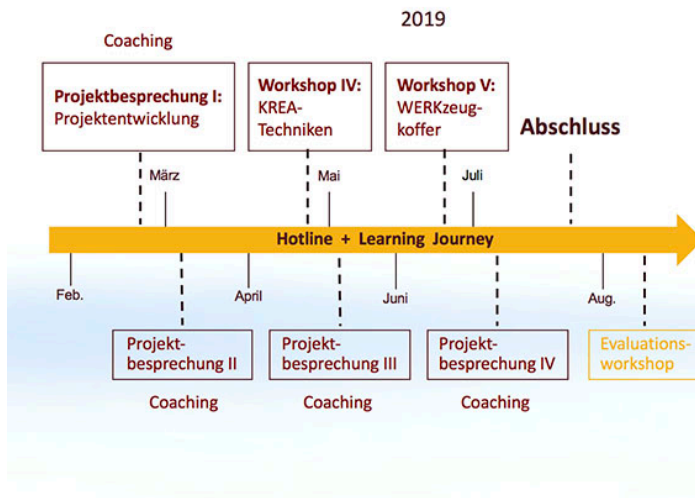
## INHALTE KONKRET

### Junior → Senior → Junior



### Programmablauf + Inhalte CGDL

<b>15.03.18</b>		<b>Werkstattgespräch für interessierte Unternehmen</b>
<b>Mai 18</b>		<b>Matching der Tandems</b>
<b>14.06.18</b>		<b>AUFTAKT</b>
<b>16.08.18</b>	<b>WS I:</b>	<b>In Lösungen denken –</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnerschaftliches Miteinander (Team Building)</li> <li>• Solution Fokus als Haltung und Methode</li> <li>• Grundlagen der Mentor-Mentee-Beziehung</li> <li>• Zielvereinbarung der Tandems, Eckdaten des Projektes, Vertraulichkeit</li> </ul>
<b>13.09.18</b>	<b>NW I:</b>	<b>Netzwerktreffen I &amp; Coaching / individuell oder Tandem</b> Austausch + Zusammenfinden
<b>16.-18.10.18</b>	<b>WS II:</b>	<b>Moderne Kommunikation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuhören, Bewertung suspendieren, einen Dialog entwickeln</li> <li>• Die eigene Kunst der Lösungskommunikation/ Checkliste</li> </ul>
<b>16.-18.10.18</b>	<b>NW II</b>	<b>Netzwerktreffen II</b>
<b>15.11.18</b>	<b>NW III</b>	<b>Netzwerktreffen III &amp; Coaching / Individuelle Fragen oder Tandem</b>
<b>4.-6.12.18</b>	<b>WSIII</b>	<b>Partnerschaftliches Lernen – Gegensätze schätzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity fängt im Detail an – wie Unterschiede ein anderes Ganzes machen</li> <li>• Fehlermanagement, Scheitern als Innovationsquelle</li> <li>• Konsequenzen für die Arbeit im Tandem</li> </ul>
<b>22.-24.01.19</b>		<b>BERGFEST</b>



#### 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)

#### Programmablauf + Inhalte CGDL

#### 27.02.19 PRO I Projekte entwickeln & Coaching

Projektansätze, Auswahl von Themen und Bildung von Projektteams, Arbeitsaufträge

#### 19.-21.03.19 PRO II Projektbesprechung & Coaching

#### 04.04.19 WS IV

#### Kreative Methoden

- Laterales und Lineares Denken
- Kreative Tools vom Wachrüttler bis zum Design Thinking/ Solution Fokus
- Impulse für die Projektentwicklung im Team

#### 7.-9.05.19 PRO III Projektbesprechung & Coaching

#### 12.06.19 WS V

#### Digitaler Werkzeugkoffer

- Zusammenfassen von Tools/ Erfahrungen
- Von Best Practices bis zu Projekt-Ansätzen, die gescheitert sind
- Was sind digitale Tools? Was müssen der Anwender „drauf haben“?
- Handhabung: Unterschiede, Übereinstimmungen, Synergien (aus Anwendersicht)

#### 02.07.19 PRO IV Projektbesprechung & Coaching

#### 27.-29.08.19

#### ABSCHLUSS mit Vorstellung der digitalen Projektentwicklung

#### NOV 19

#### Evaluationsworkshop

## IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN



### Wer wir sind...



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



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

#### Susanne Müller

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

#### Prof. Dr. Herbert Hollmann

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

Team Building, Führungskultur



Denkwerkstatt, Marktgespräche

MENTORING4WOMEN -  
FRAUEN FÜR FÜHRUNG STÄRKEN

Cross-Generation Digital Learning Projekt

Change-Mentoring-Projekte



Reinhard Biederbeck (Beschäftigungsförderung Teamleitung, Region Hannover)

Christiane Finner (Koordinierungsstelle Frau und Beruf, Region Hannover)

Email: [christiane.finner@region-hannover.de](mailto:christiane.finner@region-hannover.de)



Susanne Müller (Inhaberin, die jobwerker, Projektleitung)

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

Prof. Dr. Herbert Hollmann (Senior Berater)

Email: [herbert.hollmann@die-jobwerker.de](mailto:herbert.hollmann@die-jobwerker.de)