



Bonn (besuchbar nach Absprache)

## CROSS GENERATION DIGITAL LEARNING

Angebot für produzierende Industrie

### ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt ist eine „Learning Journey“ mit dem Ziel, Denk- und Dialogmuster, iterative Handlungsweisen und partizipative Lösungsfindungen der Digitalisierung bewusst generationsübergreifend auf der operativen Ebenen im Unternehmen zu verankern (Maschine, Schreibtisch). Damit eine Denk- und Dialogkultur Einzug erhält, werden nachhaltige Innovationen angesehen und das Wissen der Mitarbeitenden bewusst gebündelt. Das Ziel ist es, neue Produkte und digitale Abläufe mit Blick auf die Tradition und Stärk des Unternehmens und den Wünschen der Kunden zusammenzubringen, besonders bei KMU.

### AUSGANGSSITUATION

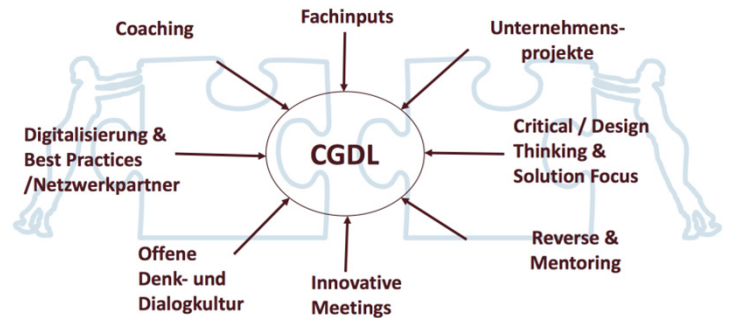
Digital Natives und Berufserfahrene, also Digital Immigrants mit einem großen Erfahrungswissen haben unterschiedliche Sicht- und Denkweisen. Das Zusammenbringen beider Lebenssituationen im beruflichen Alltag eines KMU, um neue Wege und digitale Produkte nachhaltig im Unternehmen und an die Marktanforderungen angepasst zu entwickeln, stellt eine große Herausforderung dar. Das Tempo der Digitalisierung und die Kundenorientierung sind in einer Firma so zu synchronisieren, dass die Tradition des Unternehmens bewahrt und digital ausgeweitet wird.

### LÖSUNG

Der Lernschwerpunkt liegt auf dem praktischen Experimentieren und Einbringen von Impulsen aus Design Thinking, Critical Thinking, Denkansätzen von digitalen Vorreitern und Firmenbesuchen in Praxis-Projekte. Dafür sind Denk- und Experimentier-Räume notwendig, die kreativ, praxisnah und zielorientiert sind und einen offenen, lösungsorientierten Dialog ermöglichen. Ergebnisse sind konkrete Konzepte für die digitale Umsetzung im Unternehmen und Handlungsempfehlungen zu bestehenden Anwendungen. Bei der Umsetzung in KMU ist besonders die Methode des „vom Ziel aus denken“ „Solution Focus Thinking“ erfolgreich.

### INDUSTRIE 4.0 – MERKMALE

Einschätzung von Chancen zur Umwandlung analoger Prozesse, Erkennen von digitaler Prozess-optimierung aus kunden-individueller Sicht.



### BETEILIGTE

die jobwerker  
WIR BEWEGEN SIE



Region Hannover

### PROJEKTbeschreibung

Die Learning Journey umfasst drei Lern-Phasen und dauert 9 bis 12 Monate:

**Phase 1:** Reverse Mentoring: hier werden Impulse von Digital Natives an Berufserfahrene gegeben.

**Phase 2:** Mentoring: Berufserfahrene erkunden Lernfelder von Jüngeren und geben Tipps für deren Berufsalltag. Während Phase 1+2 liegen Workshops, Netzwerktreffen und Coachings zu den Themen: partnerschaftlicher Dialog, Feedback- und offene Lernkultur und Lösungshaltung bei Problemen und Ideenfindung.

**Phase 3:** Projektentwicklung, wenn Kollaboration und Lösungsdenken fest integriert sind. Tandems untersuchen aktuelle Themen aus den Unternehmen, die sie unter Gesichtspunkten der Digitalisierung auf Praktikabilität.

Phase 1 ist drei Denkphasen unterteilt: „Out of the Box“ Denk-Prozess, dann aus Kundenblick Design Thinking und danach die Produkt-Lösungen „vom Ziel aus überdenken. Hinterfragt wird jede Phase einzeln (Critical Thinking).

### KONTAKT

Susanne Müller  
Die jobwerker GmbH  
susanne.mueller@die-jobwerker.de

### STANDARDISIERUNGSANSÄTZE

Learning Journey ist modular aufgebaut und einzelne Elemente können standardisiert werden.