



NRW 4.0

Gute und faire Arbeit

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gabriele

Einführung digitaler Lernformate im Unternehmen



„In unserem Familienunternehmen zählt der direkte Draht zueinander.“



**54 Jahre,
Geschäftsführerin**

- Gabriele lebt mit ihrem **Mann, ihrem Sohn und zwei Hunden** in einem Einfamilienhaus in Bielefeld. Ihr Sohn Jan besucht die 12. Klasse des Gymnasiums. Ihre Tochter Katharina ist Bürokauffrau und wohnt nicht mehr zu Hause.
- Seit 20 Jahren ist die studierte Maschinenbauerin **Geschäftsführerin** in einem mittelständischen Lebensmittelproduktionsbetrieb. Gabriele hat das Unternehmen von ihrem Vater übernommen und führt es in der dritten Generation fort.
- Der direkte Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Familienunternehmens liegt Gabriele sehr am Herzen. Das Miteinander ist von viel **Offenheit und Vertrauen** geprägt.
- Als Unternehmerin ist Gabriele mit den Akteuren vor Ort in der Food Processing Initiative (FPI) und der IHK gut **vernetzt**. In ihrer Region setzt sie sich bei der „Landesinitiative Frau und Beruf“ für die Frauenförderung ein.
- In ihrer Freizeit engagiert sich Gabriele außerdem ehrenamtlich bei der Bielefelder Tafel. **Soziales Engagement** ist ihr wichtig.



NRW 4.0

Gute und faire Arbeit

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Einführung digitaler Lernformate im Unternehmen

Digitale Hilfsmittel als Chance für die Personalentwicklung?

Die Weiterentwicklung des Unternehmens im digitalen Wandel ist Gabriele sehr wichtig. Sie möchte gemeinsam mit der Personalabteilung neue digitale Organisations- und Lernmodule für die Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln. Großen Bedarf sieht sie darin, dass der interne Wissensaustausch und das Voneinander-Lernen systematischer, einfacher und effizienter werden. Ein Schlüssel hierzu sind für sie digitale Hilfsmittel und Lerntools. Mit der Personalleitung ist sie sich einig: Das Unternehmen sollte diese Chancen für die Personalentwicklung nutzen.

Sie weiß jedoch, dass im Unternehmen nicht nur digital-affine, sondern auch digital-skeptische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterwegs sind. Als Familienunternehmen steht für sie fest, dass sie bei den Veränderungen auch die älteren und weniger qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitnehmen möchte. Um die Arbeitsprozesse längerfristig zu sichern, sind Qualifizierung und neue Lernprozesse entscheidende Faktoren.

Gabriele hat bereits Fachliteratur zur Mitarbeiterführung im digitalen Zeitalter gelesen. In zwei Wochen wird sie an einem großem Kongress zu diesem Thema in Frankfurt teilnehmen und fragt sich:

Wie können Lernprozesse im Unternehmen aussehen, die den Wissenstransfer effizient ermöglichen und den Mitarbeitern gleichzeitig Spaß machen?