



AUSBILDUNG auf den Kopf gestellt

Wenn Hans von Hänschen lernt: „Revers Mentoring“ hat großes Potenzial.

REBECCA SOLLFRANK-GROSSMANN | REDAKTION

WEIDEN. „Sobald man in einer Sache Meister geworden ist, soll man in einer neuen Schüler werden.“ Der Literaturnobelpreisträger Gerhart Hauptmann (1862–1946) hat wohl kaum geahnt, dass er mit diesem Satz die digitale Transformation des 21. Jahrhunderts vorweggenommen hat. Sie zwingt jedes Unternehmen, nicht nur technisch, sondern zwischenmenschlich und hierarchisch völlig neue Wege zu gehen: Die Chefs lernen von ihren Azubis – auf Neudeutsch „Revers Mentoring“. Ausbildung war bisher die Zeit, in der die Jungen von den Alten lernen, um schließlich selbst zu den „richtig“ Arbeitenden zu gehören. Der Fortbildungstrend in den Betrieben hat an dieser meist altersabhängigen Top-down-Sichtweise nichts geändert. Aber die Digitalisierung tut das. Die Digital Natives, also die Generationen Y und Z, besitzen einen echten Schatz: den natürlichen Umgang mit Social Media und Co.

Mit an Bord bei der Fahrt in die Zukunft

In ostbayerischen Unternehmen passiert hier schon mehr, als man denkt. Die Sparkasse Weiden hat mit der Internetbankfiliale S@ON auf dem Campus der Ostbayerischen Technischen Hochschule Amberg-Weiden in Weiden Anfang des Jahres ein Beispiel für digitale Transformation vorgelegt, das international für Aufsehen sorgt. Die hippe Filiale, in der App, Tablet und PC den Ton angeben, ist gleichzeitig Schauplatz für die bewusste Revision der personellen Hierarchie. „Für unsere jüngsten Mitarbeiter sind Smartphone-Apps für Bankgeschäfte eine Selbstverständlichkeit. Das können sie nicht nur den Kunden bestens vermitteln, sondern auch den älteren Kollegen.“ Man hört Ludwig Zitzmann, Vorstandsvorsitzendem der Sparkasse Oberpfalz Nord, die Begeisterung für das Projekt „Digital Onboarding“ an. Die Azubigeneration schafft es in Weiden offenbar, „gestandenen“ Finanzexperten „erstaunlich souverän, hochemotional und dabei spielerisch“ digitale Tools schmackhaft zu machen. „In den Gesichtern der älteren Kollegen zeichnet sich jedes Mal schnell ein Aha-Effekt ab.“ Das freut Zitzmann genauso wie die Tatsache, „dass das Digital Onboarding einen unglaublichen Korpsgeist geschaffen hat. Da entsteht richtig guter Teamspirit!“ Der Haltertauer Unternehmer Thomas Ehrmaier geht noch weiter und

platziert Azubis als Unternehmensberater. Mit seiner Initiative „Best of Kids – Bayern“ will er verhindern, dass seiner Region die jungen Leute verloren gehen, „weil sie es nicht cool genug finden, im regionalen Mittelstand oder Handwerk zu arbeiten“. Deshalb sollen sie die Digitalisierung in ihre eigenen Unternehmen tragen. Dafür reiche die Alltagserfahrung der Digital Natives aber nicht aus: „Es ist schon rechtlich etwas anderes, ob ich Facebook und Youtube für privaten Spaß nutze oder als Marketing-Tool!“ Bei Ehrmaier bekommt die Generation Z das Rüstzeug für die Profinitzung am Beispiel eines Sportvereins mit, der seine Öffentlichkeitsarbeit digitalisiert. Mit diesen Erfahrungen gehen die Kids zurück in ihren Betrieb und zeigen ihren Chefs, wie Digitalisierung geht. „Das kann ein Imagefilm für Youtube sein, aber genauso Paypal für den kleinen Handwerksbetrieb.“

Traditionshandwerk digital transformiert

Traditionell geführtes Sauerteigbrot von der Oberpfalz aus bis nach Amerika verkaufen – die Bäckerfamilie Glaab hat mit www.brotbox.com schon 2014 den Schwandorfer Innovationspreis abgesehen. Hier zeigt sich, wie „Revers Mentoring“ die digitale Transformation eines jahrhundertealten Handwerks Realität werden lässt. Christian und Marion Glaab konnte man mit Mitte vierzig noch nicht „Seniorchefs“ nennen, als mit ihrem Sohn Benedict und Schwiegertochter Daniela die nächste Generation ins Unternehmen einstieg. Beide hatten ein Studium in der Tasche, Benedict hatte Medieninformatik studiert und Daniela noch eine zusätzliche kaufmännische Ausbildung. Mit einer App zu Allergenen und dem Internetshop „Brotbox“ brachten die Youngsters Riesenschwung in die Biobäckerei. Medienprofi Benedict übernahm die Imagepflege nach außen, Daniela kümmert sich um die Kommunikation nach innen. Denn auch die aktuelle Azubigeneration darf sich bei Glaabs in regelmäßigen Meetings mit Ideen einbringen. Respekt und Augenhöhe sind die Zauberworte, die im Hause Glaab vom Bäckermeister bis zum Azubi für bestes Arbeitsklima sorgen. Nachwuchssorgen hat Daniela Glaab genau deshalb deutlich weniger als Branchenkollegen. Das liegt am Ende wieder am „Digital Spirit“, denn für Daniela Glaab braucht eigentlich jeder Bäcker mindestens einen Instagram-Account. „Als ich unlängst über Instagram Konditoren suchte, konnte ich nach zwei Stunden zwei neue Kolleginnen einstellen ...“ ■