

De Roundabouts Impulse case - Drukkerij in digitaal transformatieproces

Meneer P is de eigenaar van een drukkerij van de tweede generatie die in de loop der decennia is uitgegroeid tot een middelgroot bedrijf met ongeveer 50 werknemers. Hij is een man van traditie die de dingen graag bij het oude houdt en lange tijd digitale transformatie van zijn bedrijf probeerde te vermijden. De laatste tijd voelt hij een toenemende druk van concurrenten die de productie, verkoop en klantenservice al hebben gedigitaliseerd. Hij besloot dat het tijd was om een inhaalslag te maken en de eerste stap van het bedrijf was het digitaliseren van het productieproces, wat onder andere betekende dat hij nieuwe digitaal gestuurde printers moest kopen en de software om ze in te stellen en technische problemen te analyseren.

Terwijl meneer P veel tijd besteedde aan het selecteren van de meest geschikte printers, dacht hij niet na over de digitale vaardigheden die zijn printeroperators nodig zouden hebben om de printers en de besturings- en analysesoftware te bedienen. De reden hiervoor was dat alle leveranciers personeelstraining aanboden als extra ondersteuningsdienst. Tijdens een gesprek met het hoofd van het technische team, die de training plant, wijst de manager erop dat sommige technici waarschijnlijk problemen zullen hebben met het voltooien van de training of het implementeren ervan in het werkproces. Hij heeft de trainingsdocumentatie bekeken en concludeert dat de training verschillende digitale basisvaardigheden vereist die sommige technici in het team nog niet hebben. Meneer P weet niet wat hij moet doen. Een paar jaar geleden zou de oplossing eenvoudig zijn geweest: Ontsla de technici in kwestie en neem nieuwe technici aan die al over de nodige digitale basisvaardigheden beschikken. Vorig jaar ging een lid van het team echter met pensioen en het duurde bijna een half jaar voordat meneer P een geschikte kandidaat kon vinden. Na deze ervaring is hij terughoudend om zijn bestaande technici te laten gaan.

Op een dag, toen hij zijn berichten op LinkedIn bekeek, kwam hij een bericht tegen dat hem en zijn situatie aansprak. Het bericht ging over de huidige uitdagingen van werkgevers en het feit dat veel bedrijven op dit moment voor twee grote uitdagingen staan: De digitale transformatie in de samenleving en de economie en een tekort aan geschoolde werknemers als gevolg van demografische veranderingen. De post zet vraagtekens bij gevestigde praktijken van bedrijfsmanagement en vooral HR-management en beschouwt een cultuuromslag in bedrijven als onvermijdelijk. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat veel bedrijven, vooral KMO's, externe ondersteuning nodig hebben om nieuwe benaderingen in HR-management te implementeren. Het artikel verwijst ook naar een nieuwe adviesdienst voor bedrijven die wordt aangeboden door een loopbaanadviescentrum. Meneer P is geïntrigeerd en besluit contact op te nemen en een eerste afspraak te maken met een CGC.

De creatie van deze bronnen is (gedeeltelijk) gefinancierd door het ERASMUS+ subsidieprogramma van de Europese Unie onder subsidienummer 2022-1-DE01-KA220-HED-000089003. Noch de Europese Commissie, noch de nationale financieringsinstantie van het project DAAD zijn verantwoordelijk voor de inhoud of aansprakelijk voor enig verlies of schade voortvloeiend uit het gebruik van deze bronnen.