

VISION. Das Münchener Bildungsforum wagt zu seinem 50. Jubiläum einen Blick zurück und einen weiten Sprung nach vorne: Wie könnte L&D ausgehend von den Debatten der Vergangenheit im Jahr 2044 aussehen? Worin könnte die Rolle von Corporate Learning bestehen? Als Basis für die Überlegungen dient ein positives Zukunftsszenario.

Das Morgen mitgestalten

Wie in allen Bereichen des Lebens und der Arbeit kann man sich auch bei Corporate Learning and Development kaum retten vor Artikeln, Messen, Kongressen, Communitys und weiteren Angeboten. Meistens werden hier die dringenden Themen adressiert, der „Catch of the Day“ sozusagen. Das ist auch absolut notwendig und eine gute Gelegenheit zum Austausch und zur Inspiration. Doch allzu oft verdrängt die operative Alltagshektik wichtige, meist leise Themen:

- Wie können wir unsere Profession weiterentwickeln?
- Wie bleiben „Corporate Learning and Development“ attraktiv und relevant für Unternehmen und Gesellschaft?

- Wie können wir agieren, statt nur zu reagieren auf Veränderungen im Unternehmen, Budgetkürzungen oder neue Anforderungen der Mitarbeitenden?
- Das Münchener Bildungsforum (MBF) widmet sich seit nunmehr 50 Jahren neben dem klassischen Handwerkszeug moderner Bildungsarbeit auch diesen strategischen Themen. Wir sprechen hier also von dem „Catch of Tomorrow“.

Die L&D-Profession gestalten

In den vergangenen Jahren waren es Themen wie „Learning Ecosystems“, „Künstliche Intelligenz und Lernen“, „Learning-Experience-Plattformen“, „Lernen in der Cloud“, „Community Based Learning“ und zuletzt „Social Capital“, die die MBF-Community diskutiert hat. Dadurch konnten sich die Vereinsmitglieder auf die Veränderungen vorbereiten und vor allem aktiv beeinflussen – bevor meist hektisch die langfristig wirkenden Entscheidungen für Lernen und HR getroffen wurden.

Nehmen wir das Beispiel „Social Capital“: Vereinfacht ausgedrückt besteht das „Social Capital“ einer Firma aus den Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander. Diese Beziehungen entstehen am besten durch viele kleine, zufällige Begegnungen im Büro, auf dem Flur und der Kantine. Durch Homeoffice und Onlinelernen erodiert das „Social Capital“ langsam, aber sicher. Wenn die Anzahl der Präsenzveranstaltungen substanziell reduziert bleibt – und danach sieht es ja aus –, dann müssen neue Formate entwickelt werden, die sich konkret dem Aufbau von „Social Capital“ widmen. Dazu bedarf es neuer Skills und Formate sowie der Energie, Führungskräfte zu überzeugen, die sich gerade so über die Reduktion von Reisekosten freuen.

Im Jahr 2022 geht das Münchener Bildungsforum noch einen großen Schritt weiter und blickt bei einem „Bildungsgipfel“ zusammen mit allen Interessierten in das Jahr 2044. Im Zentrum steht die Frage, wie unsere Lern- und Arbeitswelt in 22 Jahren aussieht und was das für „Corporate Learning und Development“ heute bedeutet. Eine interessante Methode für diese Zukunftsforschung ist die Retropolation. Sie wird dazu genutzt, durch einen möglichst weiten Sprung in die Zukunft, Rückschlüsse auf die Gegenwart abzuleiten. Kurz gesagt, steht folgende Frage im Vordergrund: Was können wir heute tun, damit die beschriebene Zukunft Wirklichkeit wird?

Die Vision vom Jahr 2044

Natürlich gibt es bei solch einem weiten Sprung in die Zukunft verschiedene Szenarien, die eintreten können. Um diese zu bestimmen, haben wir den „MBF Innovation Circle“ gegründet. Corporate-Learning-Profis haben dort ein Szenario für das Leben und Arbeiten im Jahr 2044 erarbeitet, das als positiv, erstrebenswert und mutmachend beschrieben werden kann. Es gliedert sich in drei Bereiche:

1. Gesellschaft: Die zukunftsgerichtete Gesellschaft findet Lösungen für die Herausforderungen des Klimawandels und der sozialen Ungleichheiten. Eine vernetzte, inklusive Gemeinschaft wird allgemein angestrebt. Die wirtschaftlichen Akteure schonen die knappen Ressourcen und orientieren sich mehr am Gemeinwohl. Die Digitalisierung nimmt in allen Lebensbereichen weiter zu, sie bringt für die Menschen in Deutschland mehr Chancen als Risiken. Die Lebens- und Arbeitswelt verändert sich: Die Erwerbstätigen sind deutlich selbstbestimmter in der

Bildungsgipfel im Herbst

Veranstaltung. Beim MBF Bildungsgipfel am 20. und 21. Oktober in München können Bildungsexperten aus dem deutschsprachigen Raum in sechs Zukunftslabs an der Vision von „L&D 2044“ arbeiten. Geplante Programmpunkte sind praxisorientierte Keynotes, Hackathons zur Erarbeitung von Maßnahmen und Ansatzpunkten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zur Erreichung eines positiven Szenarios im Jahr 2044 und eine Abendveranstaltung. Als Ergebnis soll das Bildungsmanifest „Lernen im Jahr 2044“ entstehen. Mehr Infos: www.muenchener-bildungsforum.de/bildungsgipfel

Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie und ihrer Employability.

2. Unternehmen: Kleine und mittlere Unternehmen mit lokaler Wertschöpfung und mit „Netto-0-Ansätzen“ schaffen den größten Teil des Werts in Deutschland und bieten das größte Potenzial im globalen Wettbewerb. Skalierung und Anpassungsfähigkeit werden über lokale und globale Ökosystemansätze erreicht. Da IT-Technologien nach wie vor von den Konzernen besetzt sind, geht es vermehrt um „Pioneering“ von neuen Technologiefeldern und Serviceleistungen. Unternehmensziele richten sich neben Shareholder-Benefits auch an der Gesellschaft und den Mitarbeitenden aus.

3. Individuum: Technologie unterstützt uns in unserem Alltag, bei der Berufswahl und bei der Art und Weise, wie wir lernen. Als Individuen sehen wir das große Ganze sowie die Zusammenhänge und setzen hierfür auch gemeinsame Initiativen um. Individualität wird zu Flexibilität im Hinblick auf den eigenen Karriere- und Bildungsweg sowie die Lebensplanung. In einer zunehmend komplexen Welt sind wir auf Netzwerke angewiesen. Unternehmens- und Ländergrenzen verblenden auf Grund übergreifender Herausforderungen. Soziale Bindungen erlangen an Wichtigkeit, um Wissen zu teilen, gemeinsam zu lernen und wirksam zu sein.

Arbeit in sechs Zukunfts labs

Das Ziel unserer Profession und das des Münchener Bildungsforums muss es sein, alles dafür zu tun, dass diese Vision auch wirklich eintritt. Darum haben wir aus unserem Zukunftsszenario Themen für die Zukunfts labs abgeleitet. Hier werden wir die wesentlichen Maßnahmen zur Erreichung unseres Zukunftsbilds diskutieren und konzipieren. Auf diese Weise werden wir die Aktionsfelder auf eine Komplexität reduzieren, die nicht nur ansprechbar, sondern auch besprechbar ist. Wir haben dazu sechs Themen definiert:

1. Das erste Zukunfts lab-Thema ist „Green L&D“. Dieses Aktionsfeld beschreibt ein ressourcenschonendes und nachhaltiges Leben und Arbeiten. Performance Management, Kompetenz- und Skillmodelle sowie ihre KPIs sind konsequent auf die Pionierarbeit in Sachen

AUTOREN



Julia Baier
ist stellvertretende
Vorständin im Münchener Bildungsforum (MBF) und bei Sixt zuständig für Führungskräfteentwicklung.
baier@muenchener-bildungsforum.de



Kai Liebert
ist Vorstand des Münchener Bildungsforums (MBF) und ehemaliger Leiter des Global Learning Campus bei der Siemens AG.
liebert@muenchener-bildungsforum.de

Nachhaltigkeit ausgerichtet. Auch die Learning- und Development-Angebote sind entsprechend ausgerichtet. Virtual-Reality-Szenarien ermöglichen immersive Lernerlebnisse ohne Reisen, inhaltlich werden Themen wie Degrowth-Strategien oder „Frugal Innovations“ angeboten.

2. Das zweite Themenfeld nennen wir „Social Innovation L&D“. Hier fungiert die Learning- und Development-Abteilung als „Innovation Scout“ für die Geschäftsthemen sowie für Lernen, Zusammenleben und Kultur. L&D stellt sicher, dass in unternehmensübergreifenden und gesellschaftlichen Ökosystemen zusammengearbeitet wird. Vernetzung findet mit Schulen und Universitäten statt. L&D-Programme werden als „Open Source“ der Gesellschaft zur Verfügung gestellt.

3. Ein weiteres Aktionsfeld, welches bereits heute große Aufmerksamkeit erhält, ist der Bereich „Well Being L&D“. Hier gehen wir davon aus, dass unsere Kultur auf nachhaltiges Wachstum des Unternehmens und der Mitarbeitenden fokussiert ist. Dazu gehören „Purpose“ und „Life Balance“. Learning und Development ist in diesem Kontext in ein Well-Being-System des Unternehmens eingebettet. Resilienz, Agilität, selbstbestimmtes Lernen und Arbeiten sowie „Life Balance“ sind Kernthemen bei der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

4. Der Fokus auf die Nutzung aller Möglichkeiten, um im globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein, beschreibt den Kern des Themenfelds „Ultra Performance L&D“. Dazu gehört, dass unsere Mitarbeitenden schneller und effektiver lernen. Dazu nutzen wir 2044 alle Möglichkeiten der Technologie wie datengestütztes Lernen durch „Life Logging“ und dezentrales eigenverantwortliches Lernen.

5. Technologie wird ein Möglichmacher sein und steht im Zentrum des Zukunftsthemas „No L&D“. Hier gehen wir davon aus, dass die Mitarbeitenden selbstmotiviert und autonom lernen und arbeiten. KI-gestützte HR- und Lernsysteme helfen dabei. Lernen ist Teil der Unternehmens-DNA und gleichzeitig Purpose und Werttreiber. Communitys definieren Inhalte, interne und externe Fachkräfte arbeiten in plattformgestützten Ökosystemen an neuen Lernthemen und -formaten. Damit wird eine zentrale L&D-Abteilung überflüssig. Der CEO ist gleichzeitig der CLO.

6. Nimmt man die Perspektive unseres sechsten Themenfelds ein, so richten wir alles, was wir tun, auf die Zukunft aus – und auf Geschwindigkeit. Wir sind das Experimentierlabor des Unternehmens. Wir sind die Nerds, die oft an der Grenze von Genie und Wahnsinn agieren, das Unternehmen der Zukunft vorwegnehmen und die Transformation vorantreiben. Deshalb nennen wir dieses Zukunftsfeld „Wild L&D“.

Wichtiger Perspektivwechsel

Wir gehen davon aus, dass all die genannten Zukunfts lab-Themen zusammenspielen werden, um das positive Zukunftsszenario zu erreichen. Dem Münchener Bildungsforum ist es wichtig, mit den Labs den Perspektivwechsel anzustoßen und zu begleiten. Es geht darum, den Blickwinkel derjenigen Menschen einzunehmen, die im Jahr 2044 leben und arbeiten werden. Der Bildungsgipfel und das dort erarbeitete Manifest, kann und darf nur ein Auftakt für weitere Diskurse und konkrete Initiativen der verschiedenen Generationen sein.

Julia Baier, Kai Liebert ●