DAS CORPORATE LEARNING MANIFEST

ERARBEITET VON TEILNEHMER:INNEN DES MBF BILDUNGSGIPFELS IM OKTOBER 2022 IN MÜNCHEN

TEIL 1: THESEN

VERSION 1.0

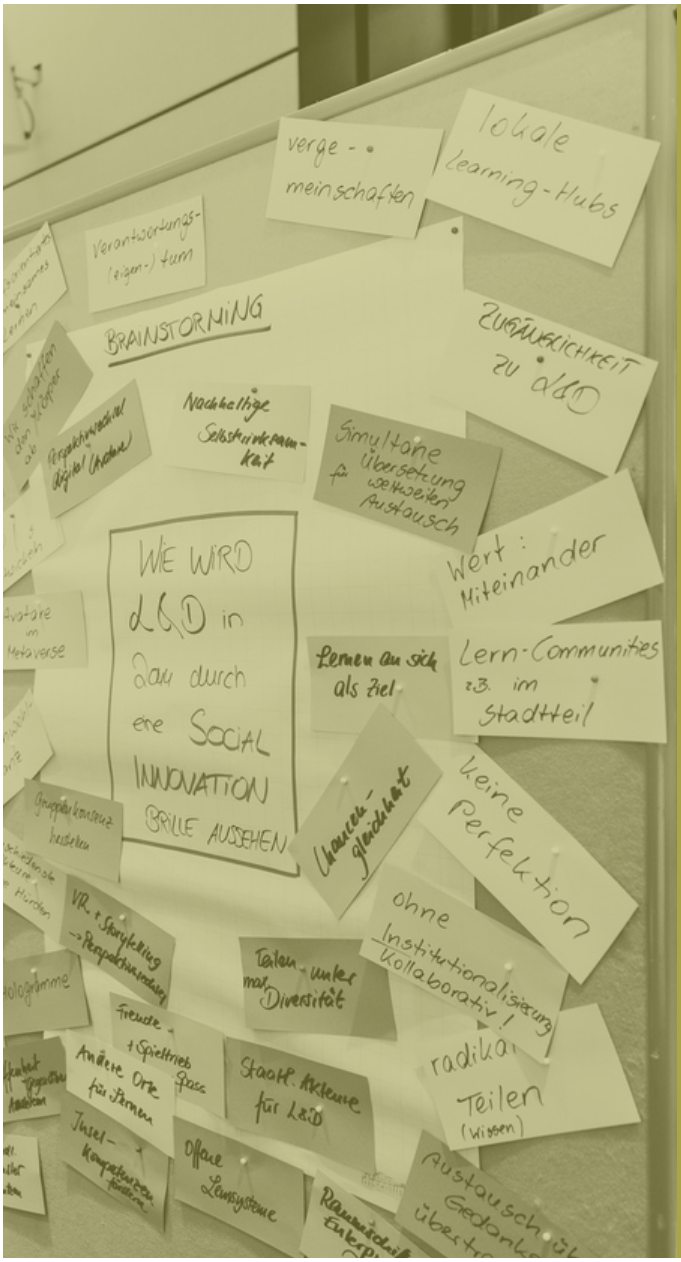
#ZUKUNFT

VORWORT

Das Münchener Bildungsforum wird 50. Zu unserem Jubiläum wollten wir mal so richtig weit nach vorne springen, genauer gesagt 22 Jahre und uns grundsätzlich mit der Zukunft unserer Gesellschaft und des Corporate Learnings beschäftigen.

WAS KÖNNEN WIR HEUTE TUN, DAMIT EINE POSITIVE VISION WIRKLICHKEIT WIRD?

Im MBF ‚Innovation Circle' haben Learning Entscheider:innen aus Mittelstand und großen Konzernen sowie L&D-Influencer:innen ein Szenario für das Lernen und Arbeiten im Jahr 2044 erarbeitet, das ein positives, erstrebenswertes und mutmachendes Bild unserer Zukunft skizziert. Beim MBF Bildungsgipfel im Oktober 2022 haben dann über 160 Bildungsexperten dieses Manifest zur Zukunft des betrieblichen Lernens erarbeitet, um alles dafür zu tun, dass diese Vision auch wirklich eintritt. Damit stellen wir heute die Weichen für die kommenden Generationen und für einen Weg in eine starke Zukunft für unsere Profession.



KAI LIEBERT | VORSITZENDER
MÜNCHENER BILDUNGSFORUM E.V.

INHALTE

04
BILDUNGSGIPFEL 2022

05
ZUKUNFTSBILD

06
ZUKUNFTSLABS

08
DAS MANIFEST

14
DAS MBF

17
SPECIAL THANKS

BILDUNGSGIPFEL

WARUM?

Wir als Treiber von Learning & Development möchten eine aktive Rolle als Zukunftsgestalter einnehmen. Hierfür nutzen wir die Methode der Retropolation. Ausgehend von der gewünschten Zukunft im Jahr 2044 leiten wir im Rahmen des Bildungsgipfels ab, was wir heute tun können und müssen, damit das Morgen Wirklichkeit wird.

WIE?

In Zusammenarbeit mit unserem Innovation Circle haben wir Megatrends analysiert, Zukunftszenarien betrachtet und schlussendlich ein optimistisches Bild der Zukunft auf den Ebenen Gesellschaft, Unternehmen und Individuum formuliert.

OUTCOME!

Unser Szenario zeichnet ein gutes Bild der Zukunft. Gemeinwohl, Nachhaltigkeit und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebenswelten sind nur einige der Aspekte, die hierbei eine Rolle spielen. Daraus abgeleitet sind die Zukunftslab-Themen entstanden, um die wesentlichen Bausteine des Szenarios strukturiert und systematisch im Rahmen des Bildungsgipfels zu bearbeiten.

DAS MANIFEST

Im Rahmen des Bildungsgipfels erarbeiteten wir an 1,5 Tagen mit insgesamt 160 Teilnehmenden aus dem Learning und Development-Bereich ein positives Zukunftsbild für unsere Profession. Das erarbeitete Manifest beinhaltet Thesen zur Zukunft des Corporate Learnings (dieses Dokument) und in einem zweiten Teil Prinzipien und Handlungsempfehlungen für einen gemeinsamen Weg nach vorne (wird in Q1 2023 veröffentlicht).

ZUKUNFTSBILD

GESELLSCHAFT

Unsere Gesellschaft findet Lösungen für die Herausforderungen des Klimawandels, der sozialen Ungleichheiten und geopolitischer Konflikte. 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 aber keine Abhängigkeit und auch sonst mehr Chancen als Risiken. Die Lebens- und Arbeitswelt verändert sich: Die Erwerbstätigen sind deutlich selbstbestimmter in der Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie und ihrer Employability.

UNTERNEHMEN UND ORGANISATIONEN

Kleine und mittlere Unternehmen mit lokaler Wertschöpfung und mit ‚Netto 0'-Ansätzen schaffen den größten Teil des Wertes in Deutschland und bietet das größte Potenzial im globalen Wettbewerb. Skalierung und Anpassungsfähigkeit werden über lokale und globale Ökosystemansätze erreicht. Da IT-Technologien nach wie vor von den Big Playern besetzt sind, geht es vermehrt um Pioneering von neuen, auch nicht IT, Technologiefeldern und Serviceleistungen. Unternehmensziele richten sich nicht nur nach Shareholder-Benefits aus, sondern auch an der Gesellschaft und den Mitarbeitenden.

INDIVIDUUM

Technologie unterstützt uns in unserem Alltag, bei der Berufswahl, und bei der Art und Weise, wie wir lernen, arbeiten und leben. 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 Karriereweg, Lebensplanung und Bildungswege. In einer zunehmenden komplexen Welt sind wir auf unser Netzwerk angewiesen. Unternehmens- und Ländergrenzen verblassen auf Grund übergreifender Herausforderungen und soziale Bindungen erlangen an Wichtigkeit, um Wissen zu teilen, gemeinsam zu lernen und wirksam zu sein.

ZUKUNFTSLABS

BASIEREND AUF DEM SZENARIO ENTWICKELTEN WIR SECHS MÖGLICHE ZUKUNFSEXPERIMENTE, DIE UNS DABEI HELFEN UNS DIE LEARNING UND DEVELOPMENT WELT IM JAHR 2044 VORZUSTELLEN. JEWEILS ZWEI DIESER SZENARIEN WIRKEN AUF EINE ZUKUNFTSRELEVANTE STOSSRICHTUNG - AUCH STREAM GENANNT. WIR GEHEN DAVON AUS, DASS EINE KOMBINATION DER STREAMS ZUR ERREICHUNG DES POSITIVEN SZENARIOS NOTWENDIG SIND.

STREAM GEMEINWOHL

Green L&D

Wir leben und arbeiten ressourcenschonend und nachhaltig. Performance Management, Kompetenz- und Skillsmodelle sowie ihre KPIs sind konsequent auf Pioneering in Nachhaltigkeit ausgerichtet. Auch die Angebote von L&D fokussieren entsprechend hierauf. Virtual Reality Szenarien ermöglichen immersive Lernerlebnisse ohne Reisen, inhaltlich werden z.B. Themen wie ‚Netto 0 Business‘, 'Degrowth-Strategien' oder 'Frugal Innovations' angeboten.

Social Innovation L&D

Wir als Unternehmen sind ein Innovation Scout nicht nur für die Geschäftsthemen, sondern auch für Lernen, Zusammenleben und Kultur. Wir arbeiten dazu in unternehmensübergreifenden und gesellschaftlichen Ökosystemen. Damit vernetzten wir uns mit Schulen und Universitäten, unsere L&D-Programme werden zum Beispiel als Open Source der Gesellschaft zur Verfügung gestellt.

ZUKUNFTSLABS

STREAM PERFORMANCE

Well Being L&D

Unsere Kultur ist auf nachhaltiges Wachstum des Unternehmens und der Mitarbeitenden fokussiert. Dazu gehören Purpose und Life-Balance. Learning und Development ist in ein Well Being System des Unternehmens eingebettet. Resilienz und Agilität, selbstbestimmtes Lernen und Arbeiten sind Kernthemen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Ultra Performance L&D

Wir nutzen alle Möglichkeiten, um im globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Dazu gehört, dass unsere Mitarbeitenden schneller und effektiver Lernen. Dazu nutzen wir alle Möglichkeiten der Technologie in 2044, wie Bio-Hacking, datengestütztes Lernen durch Life Logging und dezentrales eigenverantwortliches Lernen.

STREAM DISRUPTION

Wild L&D

Wir richten alles was wir tun auf die Zukunft aus - und auf Geschwindigkeit. Wir sind Pionier für neue Themen und Trends und das Experimentierlabor des Unternehmens. Wir sind die Nerds, die oft an der Grenze von Genie und Wahnsinn agieren und das Unternehmen der Zukunft vorwegnehmen und die Transformation vorantreiben.

No L&D

Wir lernen und arbeiten selbstmotiviert und autonom. KI-gestützte HR- und Lernsysteme helfen uns dabei. Lernen ist in der DNA des Unternehmens und aller Mitarbeitenden, gleichzeitig Purpose und Werttreiber. Communities definieren Inhalte, interne und externe Experten arbeiten in einem plattformgestützten Ökosystem gemeinsam an neuen Lernthemen und -formaten. Dadurch wird eine zentrale L&D-Abteilung überflüssig. Der CEO ist gleichzeitig der CLO

MANIFEST

DAS CORPORATE LEARNING MANIFEST ZUM LERNEN UND ARBEITEN IN 2044

WIR WAGTEN IM RAHMEN DES BILDUNGSGIPFELS EINEN MUTIGEN BLICK IN DIE ZUKUNFT UND RUFEN UNSERE FUNKTION AUF SICH GEMEINSAM AUF DEN WEG ZU MACHEN. MIT DEM MBF MÖCHTEN WIR EINE COMMUNITY SCHAFFEN, DIE DIESE WICHTIGEN THEMEN IM BLICK BEHÄLT UND VORANTREIBT.

Wir alle können zu einer positiven Zukunft beitragen, unsere Zukunft selber gestalten. Überall suchen Menschen nach Lösungen und Zukunftsperspektiven, auch wenn die Herausforderungen übermächtig erscheinen.

Wir, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Münchener Bildungsgipfels 2022, tun dies auch. Wir tun das mit unseren Mitteln und auf unserem Gebiet, dem ‚Corporate Learning' (hier Synonym für Betriebliche Bildung, Corporate Academies oder Learning & Development-Abteilungen etc.). Wir nutzen das Manifest als 'Living Document' in unserer täglichen Arbeit zur Diskussion mit unseren Kolleg:innen.

Die Welt im Jahr 2044 wird eine andere sein als die des Jahres 2022. Wie wir uns diese Welt wünschen und was wir alle dafür tun müssen, damit es auch Wirklichkeit wird, beschreiben wir in diesem Manifest. Denn Lernen ist ein entscheidender Faktor bei der Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft, Wirtschaft und von uns Individuen.

Wir werden mit viel Kraft, Zuversicht und immer wieder neuen Ideen an dieser Zukunft arbeiten.

#ZUKUNFTSLUST

LERNEN IN 2044: EINGEBETTET, PERSONALISIERT, SELBSTBESTIMMT

Lernen bleibt für uns Menschen die wichtigste Aufgabe in einer Welt, die sich immer schneller wandelt und uns vor immer wieder neue Herausforderungen stellt. Lernen wird für alle zugänglich sein und sichert damit Innovationsfähigkeit, Fortschritt, Wohlstand und Überleben. Lernen wird dabei zunehmend:

- in unseren Arbeitsalltag und unser Privatleben eingebettet sein. Wir teilen und kreieren Wissen innerhalb und außerhalb der Organisation.
- personalisiert sein und in vielfältigen Netzwerken stattfinden.
- in virtuellen Lernumgebungen erfolgen, aber auch die Vorteile des Lernens in physischen Räumen gezielt nutzen.
- von virtuellen KI-Coaches unterstützt werden, die uns von Kindesbeinen an begleiten.
- von Sensoren geleitet sein, die wir am Körper tragen, die unser Leistungsvermögen und unsere Bedürfnisse ermitteln und uns individuelle Lernvorschläge machen.
- durch praktische Anwendungen aus dem Bereich der Biotechnologie verbessert werden.

DIE AKTEURE IM UMFELD CORPORATE LEARNING IN 2044: LEHREN IST SO SELBSTVERSTÄNDLICH WIE LERNEN

Spezialisten für betriebliches Lernen wird es weiterhin geben. Aber sie werden und dürfen nicht die einzigen Akteure im Corporate Learning sein. Alle Menschen sind dazu aufgerufen, gemeinsam das (berufsorientierte) Lernen voranzubringen und auch bei der Erstellung von Inhalten mitzuwirken. Diese Menschen werden …

- als Ermutiger und Konfrontierer darauf Wert legen, dass Menschen sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen und permanent weiterentwickeln.
- als Anwender und Förderer von Technologie darauf einwirken, dass im Zusammenspiel von Menschen und Maschinen unsere Intelligenz ‚wächst' und wir zur Lösung bislang ungelöster Probleme fähig werden.
- als Mitentwickler von Systemen der Mensch-Maschine-Interaktion gerade in der Lern- und Arbeitswelt darauf abzielen, dass in einer hochtechnisierten Welt der Mensch mit seinen Potenzialen im Fokus steht.
- als "green & social influencer" in einer Vorbildrolle agieren, um zu nachhaltigem und gemeinschaftsorientiertem Handeln zu motivieren.

DIE FUNKTION CORPORATE LEARNING IN 2044: ORCHESTRATOR, VERSTÄRKER, VERNETZER FÜR LANGFRISTIGES UND NACHHALTIGES HANDELN

- Wo in unserem heutigen Wirtschaftssystem Vereinzelung und Wettbewerb dominieren, wird Corporate Learning das gemeinsame Lernen und Arbeiten in vielfältigen Ökosystemen vorantreiben.

- Wo heute kurzfristiges Denken herrscht, wird Corporate Learning für die langfristigen Themen stehen.

- Wo heute Technologie nicht breitflächig genutzt wird, wird Corporate Learning Daten und Technik nutzen, um Lern- und Arbeitsprozesse personalisiert und effektiv zu gestalten.

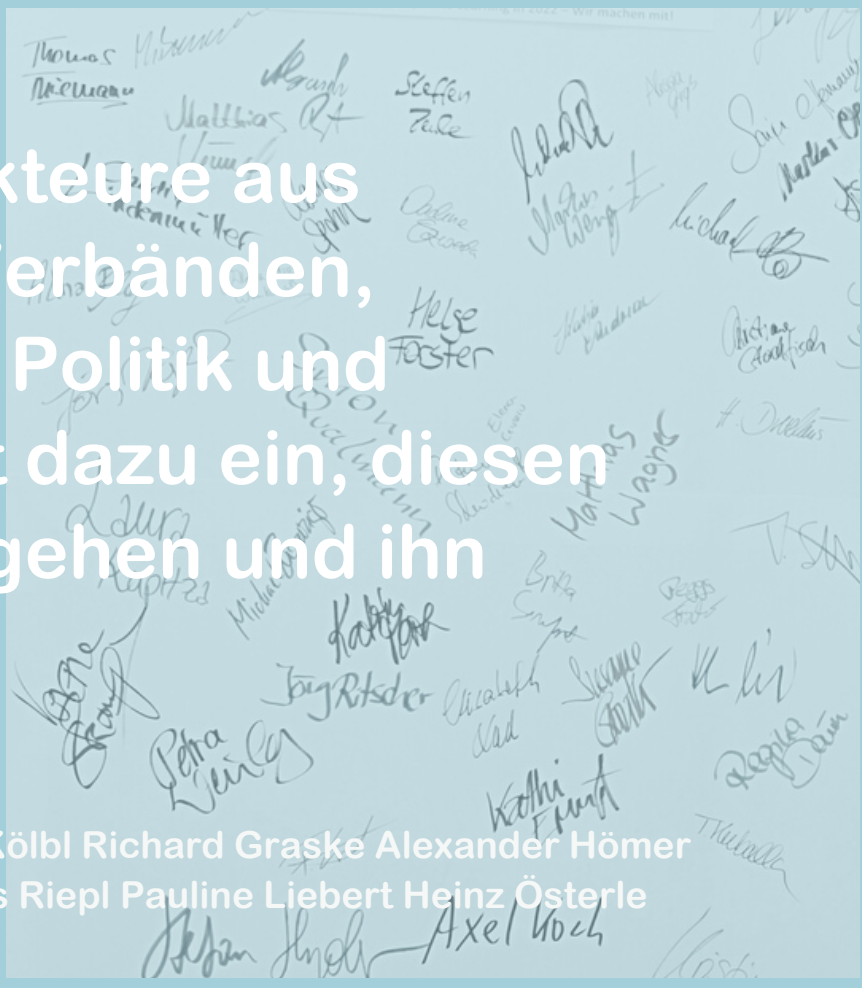
- Wo die Lern- und Arbeitswelt uns zu verschleißen droht, wird Corporate Learning die Resilienz und das Wohlbefinden der Menschen fördern.

MANIFEST

Damit 2044 das Lernen im Kontext von Arbeit und Beruf unsere Idealvorstellung und seine Zwecke erfüllt, muss Folgendes gegeben sein.

- Befähigen, Ermächtigen, Beteiligen: die Gesellschaft unterstützt aktiv, sozial zu handeln und sozial eingestellt zu sein.
- Social & Happiness-KPIs sind elementarer Bestandteil von Geschäftsberichten.
- Ein nachhaltiges Mindset ist selbstverständlich und relevante Kompetenzen sind vorhanden.
- Vertrauen in die Nutzung von (persönlichen) Daten ist geschaffen, um mit gezielten Lern-Maßnahmen zur Förderung des individuellen Wohlbefindens und Performance beizutragen.
- Alle kennen ihre Lernmöglichkeiten und verstehen deren Sinnhaftigkeit.
- Die Akteure aus dem öffentlichen und privaten Bildungssektor experimentieren mit sämtlichen verfügbaren, ethisch vertretbaren Mitteln. Die Ergebnisse der Experimente werden "open source" geteilt, wobei das dezentrale Ökosystem immer wieder angepasst wird.

UNSER APPELL



Wir laden alle Akteure aus Unternehmen, Verbänden, Bildungswesen, Politik und Zivilgesellschaft dazu ein, diesen Weg mit uns zu gehen und ihn mitzugestalten.

Erweiterter MBF-Vorstand:
Kai Liebert Julia Baier Thomas Kölbl Richard Graske Alexander Hömer Esther Heinz Andreas Talg Klaus Riepl Pauline Liebert Heinz Österle Markus-Oliver Schwaab

Coaches:
Nele Graf Heidrun Hausen Elisabeth Koch Katrin Marx Angela Maus
Co-Moderatoren: Lisa Prediger Julia Thaller Katharina Ernst Claudia Holz Alessia Groß Alexandra Schömmer

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bildungsgipfels 2022

DAS MBF

WER WIR SIND

DAS MÜNCHENER BILDUNGSFORUM IST DIE ÄLTESTE LERN-COMMUNITY FÜR BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IN DEUTSCHLAND. GEMEINSAM MÖCHTEN WIR UNS VERNETZEN, VONEINANDER LERNEN UND GEMEINSAM DIE ZUKUNFT DES CORPORATE LEARNING GESTALTEN.

HISTORISCHES GRÜNDUNGJAHR

1972 war ein historisches Jahr für München. Die olympischen Spiele in der Bayerischen Landeshauptstadt hielten die ganze Welt in Bann. Sie prägen München bis heute. Auch abseits der großen Weltbühne sollte 1972 für München Geschichte schreiben. August Sahm (MBB) und Werner Wunsch (Krauss Maffei) gründeten die erste Lern-Community für betriebliche Bildungsexperten, den "Arbeitskreis Münchener Bildungsreferenten".

Dies war die Geburtsstunde des Münchener Bildungsforums. Seitdem wird es durch unsere Leidenschaft für Weiterbildung und Personalentwicklung mit Leben gefüllt.

DAS MBF

ZUKUNFT DES LERNENS

UM DIE ZUKUNFT DES LERNENS NACHHALTIG ZU GESTALTEN, TREFFEN WIR UNS REGELMÄSSIG. IMPULSE KOMMEN VON RENOMMIERTEN SPRECHERN – VON HOCHSCHULEN UND NATÜRLICH AUS DER COMMUNITY.

Über 40 Firmen und Organisationen und viele Selbständige sind Mitglieder des MBF – darunter Münchner DAX-Konzerne, viele Mittelständler, aber auch öffentliche-rechtliche Organisationen wie der Bayerische Rundfunk und städtische/ staatliche Institutionen. Damit haben wir uns selbst zur Institution in der Bildungslandschaft Deutschlands in den vergangenen Jahrzehnten entwickeln dürfen. Auf Foren und in verschiedenen Arbeitskreisen diskutieren wir aktuelle Fragen und Trends im Bereich Weiterbildung und Personalentwicklung. Stets mit dem Anspruch und der Neugierde, praxistaugliche Lösungen zu finden.

Das Münchener Bildungsforum ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein. Wir arbeiten für unsere Mitglieder, nicht gewinnorientiert, sondern allen voran gemeinschaftsorientiert.

SPECIAL THANKS

Partner

Industrie und Handelskammer für München und Oberbayern - Stefan Loibl, Markus Weingärtner, Stefan Lankes, Thomas Kölbl
BSH Hausgeräte GmbH - Katrin Marx
MST Group - Lena Jentsch, Judith Seelmann

Teilnehmer:innen des MBF Innovation Circles

Jörn Barth (TÜV Süd), Nadja Gschaider (BMW), Heiko Fischer (Resoruceful Humans), Anna Kaiser (Tandemploy), Anastassia Petinova (Allianz), Janin Schwartau (ThyssenKrupp)
Acting as Coaches:
Nele Graf (Hochschule Ismaning), Heidrun Hausen (DELO), Elisabeth Koch (Deutsche Bahn), Katrin Marx (BSH), Angela Maus (Resourceful Humans), Markus-Oliver Schwaab (Hochschule Pforzheim)
Kernteam
Markus-Oliver Schwaab (Hochschule Pforzheim/MBF), Randolf Jessl (Auctority), Julia Baier (Rational/MBF), Kai Liebert (MBF)

Kommunikation

Randolf Jessl (Auctority), Karolin Rist (Moringa Studios), Julia Baier (MBF), Pauline Liebert (LMU), App: Klaus Riepl (MBF)

Kooperation Workshopdesign

Katharina Ernst, Julia Thaller (Leanspirit)

MBF Vorstand

Julia Baier (stellvertretende Vorsitzende), Thomas Kölbl (stellvertretender Vorsitzender), Richard Graske (Schatzmeister), Alexander Hömer (Schriftführer), Esther Heinz (AK Industrie & Dienstleistungen), Andreas Talg & Klaus Riepl (AK Lerntechnologien), Pauline Liebert (AK Studierende & Young Professionals), Astrid Komar (Büroleitung), Kai Liebert (Vorsitzender)

DAS CORPORATE LEARNING MANIFEST

ERARBEITET VON TEILNEHMER:INNEN DES MBF BILDUNGSGIPFELS IM OKTOBER 2022 IN MÜNCHEN

TEIL 1: THESEN

VERSION 1.0