



DIE ZUKUNFT BEGINNT HEUTE!

PRINZIPIEN UND HANDLUNGSOPTIONEN ZUM
MBF CORPORATE LEARNING MANIFEST
'LERNEN UND ARBEITEN IM JAHR 2044'

6 ZUKUNFTSFELDER 23 PRINZIPIEN 48 TAKE AWAYS

Mit dem Corporate Learning Manifest haben die 160 Teilnehmenden des MBF Bildungsgipfels im Oktober 2022 grundlegende Thesen in sechs Zukunftsfeldern zum 'Lernen und Arbeiten im Jahr 2044' formuliert. Die Thesen und die detaillierte Beschreibung zur Vorgehensweise sind im MBF [Corporate Learning Manifest](#) beschrieben. Um diese Thesen anfassbarer zu machen, findet Ihr in diesem Dokument viele konkrete Prinzipien und Handlungsoptionen aus den Workshops vom Bildungsgipfel. Damit könnt Ihr heute schon mit der Gestaltung der Zukunft des Corporate Learnings anfangen!

Das sind die sechs Zukunftsfelder mit denen wir gearbeitet haben.



So unterschiedlich unsere Zukunftsfelder auch sind: es haben sich einige übergreifende Themen herauskristallisiert, die sich durch nahezu alle Felder ziehen:

- Pioneering, Experimentierfreude und aktives Vorantreiben der Transformation des Unternehmens und der eigenen Profession/Funktion
- Technologie und Künstliche Intelligenz in allen Bereichen des Lernens
- Zunehmende Selbststeuerung und -organisation der Lernenden inklusive ihrer Fähigkeit wesentlich zum Lernangebot beizutragen (User Generated Content)
- Verknüpfung zu Skillsmanagement sowie die Personalisierung und Kontextualisierung des Lernangebots
- Die Fähigkeit der schnellen und flexiblen Anpassung von Skills und Organisationsstrukturen der Corporate Learning Einheit
- Stetiges Überprüfen, ob die gegenwärtigen Aufstellung und das Lernangebots ein Wertbeitrag für das Unternehmen (und die Gesellschaft) leisten.

Es lohnt sich also, alle Felder zu betrachten und daraus die richtige Strategie für Eure Organisation abzuleiten.

Viel Spaß und #Zukunftslust beim Umsetzen!
Euer MBF Team

INHALTE



03
VORWORT

04
ZUKUNFTSFELD
GREEN L&D

06
ZUKUNFTSFELD
SOCIAL INNOVATION L&D

09
ZUKUNFTSFELD
ULTRA PERFORMANCE L&D

12
ZUKUNFTSFELD
WELL BEEING L&D

14
ZUKUNFTSFELD
NO L&D

17
ZUKUNFTSFELD
WILD L&D

20
DAS MBF

21
SPECIAL
THANKS

ZUKUNFTSFELD GREEN L&D

Wir leben und arbeiten ressourcenschonend und nachhaltig. Performance Management, Kompetenz- und Skillsmodelle sowie ihre KPIs sind konsequent und wegweisend auf 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‘-Ansätze, ‚Strategien zum nachhaltigen Wirtschaften‘ oder ‚Frugale Innovationen‘ angeboten.



ZUKUNFTSFELD 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 cross-company und gesellschaftlichen Ökosystemen. Damit vernetzen wir uns mit Schulen und Universitäten, unsere L&D-Programme werden zum Beispiel als Open Source der Gesellschaft zur Verfügung gestellt.



WIE DU ES MÖGLICH MACHEN KANNST



1. Du gestaltest aktiv die Entwicklung und die Förderung eines sozialen Bewusstseins und die Gemeinwohlorientierung in Deinem Einflussbereich,

- indem Du Lernreisen und Sozialprojekte als Bestandteil von L&D organisierst und mit diesen Projekten und Angeboten regelmäßig auf Bildungs- und Sozialeinrichtungen zugehst.
- indem du Dich für (finanzielle) Anreize zur Gemeinwohlorientierung einsetzt z.B. über Credits für Mitarbeitende.
- indem Du Raum für soziales Lernen durch regionale Wertewerkstätten/ Werkstätten für soziale Kompetenz schaffst und (auch bestehende) Plattformen für Kompetenzentwicklung nutzt.

2. Du bringst unterschiedliche Akteure zusammen und schaffst positive Strukturen, um verschiedene Möglichkeiten zum Lernen und Ausprobieren für alle nutzbar zu machen,

- indem Du Open Source L&D Konzepte entwickelst, mit denen Du Akteure aus unterschiedlichen Bereichen vernetzt und orchestrierst, z.B. durch das Vernetzen eigener Mitarbeitenden, Experten aus NGOs und Studierenden in offenen L&D Angeboten
- indem Du Dich an aktuellen Trends orientierst und mit gutem Beispiel vorangehst, die Aktivität im Netzwerk hochzuhalten (z.B. durch die Pilotierung (virtueller) Kollaboration zwischen verschiedenen Organisationen in Form von Cooperation-Labs).



3. Du setzt Dich für ein übergreifendes Bewusstsein für die individuellen Stärken der Menschen ein,

- indem Du schon früh zu einer individuellen Lernkultur ermutigst, z.B. durch Aufzeigen individueller Lernfelder in Schulen und Entwicklung alternativer Lernwege, die Kindern helfen ihre Stärken herauszufinden und eine fließende Verbindung zwischen Lernen und Hobbies herzustellen.
- indem Du entsprechende Einstellungsverfahren, Aufklärungsmaßnahmen und Teamzusammenstellungen innerhalb von Unternehmen förderst, die eine offene Kultur prägen, in der Mitarbeitende mit unterschiedlichen individuellen Stärken voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen können, z.B. durch Einbindung von Menschen mit Autismus in Programmierprojekte.

4. Du stellst der Gesellschaft Deine Inklusionskompetenz zur Verfügung,

- indem Du die verfügbaren Daten aus Deinem Netzwerk effektiv nutzt, um Randgruppen und ‚lost talents‘ zu identifizieren und auf sie zuzugehen.
- indem Du Lernbegleitung, Coaching und andere L&D Angebote auch denjenigen zur Verfügung stellst, die normalerweise keinen Zugriff auf diese Unterstützung hätten. Um spezifische Bedürfnisse zu identifizieren und passende Angebote zu entwickeln, arbeitest Du zusammen mit Deinem Netzwerk, z.B. L&D Streetwork in Brennpunktgebieten in langfristiger Kollaboration mit örtlichen Schulen, NGOs und staatliche Institutionen).
- indem Du die Vernetzung von Bildung, Arbeit und Care-Aufgaben durch interne und externe Paten- und Mentorensysteme sowie generationenübergreifendes Lernen ermöglichst.

ZUKUNFTSFELD 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 datengestütztes Lernen durch Life Logging und dezentrales eigenverantwortliches Lernen. Hierdurch steigt die Produktivität zugleich mit der Zufriedenheit und Innovationskraft zum Wohle einer lebensbejahenden Zukunft.



WIE DU ES MÖGLICH MACHEN KANNST

GROW TO PERFORM

1. Du beginnst einen Dialog über ein gemeinsames Leistungsverständnis in Deinem Unternehmen,

- indem Du verstehst, wie Mitarbeitenden- und Leistungsorientierung im positiven Sinne zusammenspielt, z.B. durch Betrachtung vorhandener Kultur- oder Engagementsanalysen.
- indem Du verschiedenste Stakeholder in Deinem Unternehmen zusammenbringst und einen offenen Austausch über die vorhandene und gewünschte Leistungskultur moderierst, zusammenfasst und bei Entscheidern präsentierst, um weitere Schritte abzuleiten.

2. Du treibst erste Bio-Hacking und Life-Logging-Ansätze proaktiv voran,

- indem Du den Mitarbeitenden erste Ideen vorstellst, die eigene Leistung zu steigern, z.B. Schritt-Challenges, Meet-&-Talk-Initiativen oder Gesundheitschecks. Leistungssteigerungen im Sport können als Analogie dienen.
- indem Du für eine Arbeitsumgebung sorgst, indem Mitarbeitende produktiv arbeiten können, z.B. durch Verwendung von Noise Cancelling Kopfhörern, gesundem Essen im Betriebsrestaurant, etc.

GROW TO PERFORM

3. Du sorgst dafür, dass Lern- und Arbeitsleistung messbar und dadurch optimierbar wird,

- indem Du die Nutzung von Daten für ein optimales Lernszenario bereitstellst und somit den Individuen die Möglichkeit gibst auf Basis der jeweiligen Talente und Potentiale effizienter zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- indem Du Kennzahlen hinsichtlich der Weiterbildungsleistung erhebst und das Angebotsportfolio dementsprechend optimierst.
- indem Du Ineffizienzen und Bürokratie sichtbar und messbar machst, z.B. durch Anti-Bürokratieumfragen.

4. Du startest Performance-Experimente und involvierst alle Mitarbeitendengruppen,

- indem Du analysiert, welche Mitarbeitendengruppen besondere Unterstützung benötigen im Hinblick auf Inklusion, Integration und Chancengleichheit. Sollte Dir auffallen, dass etwas im Ungleichgewicht ist, leitest Du entsprechende Maßnahmen z.B. Diversity Programme, Zusammenarbeit mit Hochschulen etc.
- indem Du mit Arbeits- und Kommunikationsformen sowie Teamzusammensetzungen experimentierst und auch die Leistung im Vergleich mit Kontrollgruppen nachvollziehst. Mit diesen empirischen Daten leitest Du Erkenntnisse für Deine Organisation ab.

ZUKUNFTSFELD 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 sowie Life Balance sind Kernthemen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.



WIE DU ES MÖGLICH MACHEN KANNST

MORE THAN WELL BEING

1. Du setzt das körperliche und psychische Wohlbefinden (Well-Being) der Mitarbeitenden in den Fokus,

- indem Du körperlich schwere Aufgaben automatisierst, vereinfachst und ergonomisch unterstützt. Du tust dies in allen Räumen, in denen sich Deine Mitarbeitenden bewegen (Produktion, Büro, Home-Office).
- indem Du das psychologische Wohlbefinden förderst, nicht nur durch Achtsamkeit und psychologische Sicherheit, sondern aktiv Präventionsangebote unterbreitest, z.B. durch Social Counseling.

2. Du setzt aktiv Technologie ein, um die Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden und Ultrapformance zu managen,

- indem Du Sensoren einsetzt (z.B. Wearables) und dies in Zusammenhang mit Unternehmens-KPIs bringt. Dies soll Well-Being als Wertschöpfungsfaktor herausstellen und somit Leistung und Gemeinwohl in Einklang bringen.

3. Du förderst beziehungsbezogenes Well-Being,

- indem Du Räume zur Begegnung schaffst, z.B. durch Hackathons, BarCamps, und somit das 'Social Capital' des Unternehmens positiv beeinflusst.
- indem Du auch die Zusammenarbeit mit anderen Playern außerhalb des Kernsystems des Unternehmens förderst.

4. Du achtest auf kompetenzspezifisches Well-Being von Kindesbeinen an,

- indem Du schon in Schulen auf individuelle Talent- und Kompetenzförderung achtest.
- indem Du auch in der betrieblichen Weiterbildung Prozesse automatisierst, Skills besser erfasst und validierst, so dass individuelle Entwicklung und Assignmentbesetzungen einfacher und transparenter möglich sind, z.B. durch Talent Marketplaces.

ZUKUNFTSFELD 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, Lernen ist gleichzeitig Purpose und Werttreiber. Communities definieren Inhalte, interne und externe Experten arbeiten in einem plattformgestützten Ecosystem gemeinsam an neuen Lernthemen und -formaten. Dadurch wird eine zentrale L&D-Abteilung überflüssig. Der CEO ist gleichzeitig der CLO.



WIE DU ES MÖGLICH MACHEN KANNST

GET RID OF YOUR UNIT!

1. Du unterstützt Mitarbeitende dabei selbstmotiviert und autonom in Netzwerken zu lernen, zu leben, zu arbeiten und sich zu entwickeln,

- indem Du die Voraussetzungen der Wissensteilung und Eigenverantwortung förderst (Führungskräfte, Prozesse, Prioritäten ...). Dies erreichst Du mit der Erweiterung der Selbstlernkompetenz und Employability der Mitarbeitenden. Dadurch wird Lernen zur DNA der Unternehmen und seiner Mitarbeitenden und stiftet damit Sinn und ist zugleich Werttreiber.
- indem Du die Mitarbeitenden aktiv als Gestalter für User Generated Content unterstützt und die Rahmenbedingungen dafür schaffst, zum Beispiel in Diskussionen mit den Führungskräften und dem Betriebsrat.

2. Du förderst den Einsatz KI-gestützter HR- und Lernsysteme,

- die uns dabei helfen relevante Themen und Inhalte zu identifizieren und zu sammeln (Vorkuratierung). Dadurch haben die Mitarbeitende einen positiven Blick auf die Chancen und Möglichkeiten der KI und sehen sie als Unterstützer ihres Lernerfolgs.
- indem Du für die Investition in entsprechende KI-gestützte, globale und ganzheitliche Lernsysteme wirbst. Dazu gehört auch ein Infrastrukturzugang für alle Menschen in Deutschland von frühester Kindheit an und der Einsatz von lokalen Multiplikatoren. Sei Trend Scout für Technologien, auch - und gerade - wenn sie grundlegend in Lernprozesse und auch in Deine Aufgaben eingreifen. Sei Vorreiter bei der Implementierung.

GET RID OF YOUR UNIT!

3. Du ermöglichst Experten und User Communities geschäftskritischen Content zu erstellen,

- indem Du die Übergabe der Verantwortung der Lernthemen an das jeweilige Geschäft (Content Owner) sowie die Befähigung der Content Owner mit didaktischen und technischen Fähigkeiten (z.B. KI-Applikationen) unterstützt.
- indem Du interne und externe Experten unterstützt, Communities zu bilden. Diese arbeiten in einem plattformgestützten Ökosystem gemeinsam an neuen Lerninhalten und -formaten. Sie entscheiden über den zu empfehlenden Lerncontent. Generischer Lerncontent kann in Abstimmung mit den unternehmensinternen Content Ownern zugekauft werden.

ZUKUNFTSFELD 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.



WIE DU ES MÖGLICH MACHEN KANNST

DRAW COURAGE FROM BEING PIONEERS!

1. Du provozierst Innovation sowie die verantwortlichen Treiber und bist selbst aktiver Teil der Transformation,

- indem Du ‚vor dem Business‘ läufst, neue Arbeits- und Organisationsformen und neue Technologien antizipierst. Zum Beispiel indem Du Dich bereits heute konkret mit KI-Technologien auseinandersetzt, diese für die Organisation pilotierst und, wo immer möglich, Nutzen stiftend in den operativen Betrieb überführst.
- indem Du nicht nur HR-Experten in Deinem Team hast, sondern auch Datenanalysten, Transformations- und Businessexperten, zum Beispiel für ‚Destroy your own Business‘ Labs.
- indem Du die notwendigen Voraussetzungen hierfür startest, zum Beispiel durch die Konsolidierung von qualitativ hochwertigen Daten und dem kontinuierlichen Aufbau dieser Datenbasis für weitere und anspruchsvolle Nutzungs-Szenarien.

2. Du nimmst den Nutzen für Individuum, Organisation und Gesellschaft gleichberechtigt in den Fokus,

- indem Du die Eigenverantwortung und Reflexionsfähigkeit jedes Einzelnen stetig förderst und Möglichkeiten zur praktischen Übung bereitstellst. Du reflektierst als Lerncoach die Transformation der Organisation aus mehreren Perspektiven und Du bist gleichzeitig selbst in einer andauernden Veränderung und Anpassung an die Welt von morgen.

DRAW COURAGE FROM BEING PIONEERS!

3. Zur DNA von L&D gehört es Wissen zu teilen und Du sorgst aktiv dafür, dass dies in der gesamten Organisation und darüber hinaus eine Selbstverständlichkeit wird,

- indem Du in Deiner Organisation mit gutem Beispiel vorangehst und Wissen frei und uneingeschränkt miteinander teilst, zum Beispiel durch den Aufbau von Interventionen, Prozessen und Plattformen zum Wissensaustausch
- indem Du Dich mit anderen Einzelunternehmen zu dezentralen Ökosystemen zusammenschließt und Dein Wissen auch über organisatorische Grenzen hinweg teilst.

4. Du förderst ein Ökosystem, welches sich aus der Schwarmintelligenz nährt und baust zukunftsorientierte und ethische Mensch-Maschine-Interaktionen auf,

- indem Du es Deinen Lernenden ermöglichst mit allen verfügbaren, ethisch vertretbaren Mitteln zu experimentieren und die Mensch-Maschine-Interaktion mit Leben zu füllen.
- In diesem Sinne treibst Du auch die Nutzung weiterer zukunftsorientierter Technologien innerhalb und außerhalb der Organisation voran und bist – wann immer möglich – bei deren Anwendung in der eigenen Organisation und in den eigenen Themenfeldern als Pionier dabei und erhöhst so die Geschwindigkeit der Transformation Deiner eigenen Organisation ständig. Dabei bist Du immer auch bereit Neues zu wagen und Risiken einzugehen.

DAS MÜNCHENER BILDUNGSFORUM

Das Münchener Bildungsforum (MBF) blickt nicht nur auf eine 50-jährige Vereinsgeschichte zurück, sondern allen voran in die Zukunft der betrieblichen Weiterbildung. Wir sind gemeinsame Gedanken- und Taten-Community wenn es darum geht, das „Wozu“, das „Wie“ und das „Was“ von Corporate Learning in einer sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Zukunft voranzutreiben.



MITGLIEDER UND STRUKTUR

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.

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 Sahn (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.

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 (Resourceful Humans), Anna Kaiser (Tandemploy), Anastassia Petinova (Allianz), Janin Schwartau (ThyssenKrupp)

Acting as Coaches:

Nele Graf (Hochschule für angewandtes Management), 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), Randolph Jessl (Aucturity), Julia Baier (Rational/MBF), Kai Liebert (MBF)

Kommunikation

Randolf Jessl (Aucturity), 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)

WE **RE** **THINK**
INSTEAD OF ME **RE** **USE**
REDUCE

DAS CORPORATE

LEARNING

DRAW COURAGE

FROM BEING

MANIFEST

PIONEERS!

GROW TO PERFORM

MORE THAN

WELL BEING

GET RID OF YOUR UNIT!

ERARBEITET VON TEILNEHMER:INNEN DES MBF BILDUNGSGIPFELS 2022 IN MÜNCHEN | VERSION 1.0